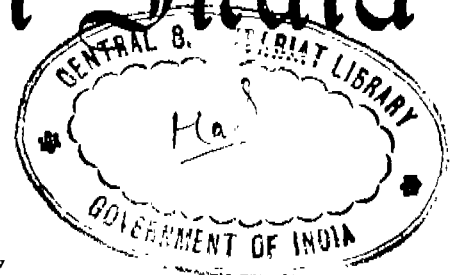




# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY  
भाग III—खण्ड 4  
PART III—Section 4  
प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY



सं. 49 ]

नई दिल्ली, बुधवार, फरवरी 28, 2001/फाल्गुन 9, 1922

No. 49]

NEW DELHI, WEDNESDAY, FEBRUARY 28, 2001/PHALGUNA 9, 1922

## महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण अधिसूचना

नई दिल्ली, 28 फरवरी, 2001

फा. सं. ए-24011/1/98-टीएएमपी.—महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38वां अधिनियम) की धारा 47ज(2) के साथ पठित धारा 123क के अधीन प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण केन्द्रीय सरकार की सहमति से एतद्वारा निम्नलिखित विनियम बनाता है :

### 1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ

- (i) इन विनियमों का नाम महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण (छुट्टी) विनियम, 2001 होगा।
- (ii) ये विनियम भारत के राजपत्र में प्रकाशित होने की तारीख से प्रभावी होंगे।
- (iii) ये विनियम निम्नलिखित को छोड़कर प्राधिकरण के सेवा विनियमों की शर्तों के अनुसार प्राधिकरण-कार्यालय में नियुक्त सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे :

- (क) अध्यक्ष और प्राधिकरण का सदस्य (अंशकालिक सदस्य सहित)।
- (ख) अनियत अथवा दैनिक अथवा अंशकालिक नियोजन पर कार्यरत व्यक्ति।
- (ग) आकस्मिक निधि से भुगतान प्राप्त करने वाले व्यक्ति।
- (घ) संविदा आधार पर नियोजित व्यक्ति, जब तक संविदा में अन्यथा उपबंधित न हो।

## 2. परिभाषाएँ

इन विनियमों में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, निम्नलिखित परिभाषाएँ लागू होंगी :

- (क) "अधिनियम" का आशय महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) से है।
- (ख) "प्राधिकरण" का आशय अधिनियम की धारा 47क के अधीन गठित महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण से है।
- (ग) "प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी" का आशय ग्रुप 'घ' के पदों के संबंध में भारतीय चिकित्सा परिषद अधिनियम, 1956 (1956 का 102) की अनुसूची में शामिल अर्हताएँ प्राप्त पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी, ग्रुप 'ग' और 'ख' के पदों के संबंध में सिविल सर्जन की अर्हताएँ प्राप्त डॉक्टर और ग्रुप 'क' के पदों के संबंध में विशेषज्ञ अथवा चिकित्सक अथवा शल्य-चिकित्सक की अर्हताएँ प्राप्त किसी डॉक्टर से है।
- (घ) "अध्यक्ष" का आशय अधिनियम की धारा 47क के अधीन नियुक्त किए गए महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण के अध्यक्ष से है।
- (ङ) "सेवा के पूरे किए गए वर्ष अथवा एक वर्ष की सतत सेवा" का आशय प्राधिकरण के अधीन विनिर्दिष्ट अवधि की सतत सेवा से है, जिसमें ड्यूटी एवं छुट्टी पर व्यतीत की गई अवधि और असाधारण छुट्टी शामिल हैं।
- (च) "सक्षम प्राधिकारी" का आशय अध्यक्ष अथवा इन विनियमों के अधीन शक्तियों का प्रयोग करने के लिए अध्यक्ष द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य व्यक्ति से है।
- (छ) "सेवानिवृत्ति की तारीख अथवा कर्मचारी की सेवानिवृत्ति तारीख" का आशय उस माह के अंतिम दिन के अपराह्न से है जब कोई कर्मचारी अपनी सेवा की शासी शक्तों के अधीन सेवानिवृत्ति के लिए निर्धारित आयु प्राप्त कर लेता है।
- (ज) "कर्मचारी" का आशय सेवा विनियमों के अधीन प्राधिकरण-कार्यालय में किसी पद पर नियुक्त व्यक्ति से है।
- (झ) "अन्यत्र सेवा" का आशय उस सेवा से है जो कर्मचारी सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से प्राप्त करता है और अपना वेतन प्राधिकरण की निधि से भिन्न किसी स्रोत से प्राप्त करता है।
- ( ) "प्रपत्र" का आशय इन विनियमों के साथ संलग्न प्रपत्र से है।
- (ट) "सरकार" का आशय केन्द्र सरकार से है।
- (ठ) "सदस्य" का आशय अधिनियम की धारा 47क के अधीन नियुक्त महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण के सदस्य (अंशकालिक सदस्य सहित) से है।
- (ड) "स्थायी कर्मचारी" का आशय ऐसे कर्मचारी से है जो मूल पद अथवा अस्थायी मूल पद पर कार्यरत हो अथवा जिसका स्थायी पद पर पुनर्ग्रहणाधिकार हो अथवा जिसका स्थायी पद पर पुनर्ग्रहणाधिकार रहता, बशर्ते पुनर्ग्रहणाधिकार को निलंबित न किया गया होता।

- (ii) जिन शब्दों और अभिव्यक्तियों को यहाँ परिभाषित नहीं किया गया है उनका वही अर्थ होगा जो केन्द्र सरकार की मूल नियमावली और अनुपूरक नियमावली में दिया गया होगा।

### 3. छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी

अध्यक्ष अथवा उनके द्वारा अधिकृत कोई अन्य अधिकारी किसी भी प्रकार की छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी होगा।

### 4. छुट्टी का अधिकार

- (i) छुट्टी अधिकारस्वरूप नहीं माँगी जा सकती।
- (ii) कर्मचारी को अपनी विशेष प्रकार की छुट्टी माँगने का अधिकार होगा। यदि कर्मचारी अपने अर्जित अवकाश होने के बावजूद अर्ध-वेतन छुट्टी का अनुरोध करता है तो उसे यह छुट्टी दी जा सकती है।
- (iii) साधारणतः किसी कर्मचारी को छुट्टी के लिए मना नहीं किया जाएगा, विशेषतः उसकी सेवा के अंतिम दस वर्षों में।
- (iv) जब तात्कालिक आवश्यकता का कार्य अपेक्षित हो तो छुट्टी देने के लिए प्राधिकृत प्राधिकारी को किसी भी प्रकार की छुट्टी देने से इंकार करने अथवा रद्द करने का विवेकाधिकार होगा। परंतु उक्त प्राधिकारी को देय और आवेदित छुट्टी के स्वरूप को तब तक बचलाने का अधिकार नहीं होगा, जब तक कि कर्मचारी लिखित अनुरोध न करे।
- (v) प्राधिकरण अपने कर्मचारियों को कार्य में अवरोध उत्पन्न किए बिना सक्षम प्राधिकारी द्वारा निर्धारित चरणबद्ध रीति से, नियमित रूप से छुट्टी लेने के लिए प्रोत्साहित करेगा ताकि कर्मचारी छुट्टी बिता कर वापस आने के पश्चात उत्साह एवं स्फूर्ति से कार्य कर सकें।

### 5. अस्थायी स्थानांतरण अथवा अन्यत्र सेवा पर गए कर्मचारी

- (i) जिस कर्मचारी पर यह विनियम लागू होते हैं वह यदि केन्द्र/राज्य सरकार के विभागों अथवा अन्य संगठनों में अस्थायी स्थानांतरण पर जाता है अथवा भारत के भीतर अन्यत्र सेवा पर जाता है तो ये विनियम उस स्थिति में भी उस पर लागू होंगे।
- (ii) यदि कोई कर्मचारी भारत से बाहर अन्यत्र सेवा (इनमें भारत के भीतर या बाहर संयुक्त राष्ट्र संघ की एजेंसियों की सेवा भी शामिल है) अथवा संघ के सशस्त्र

बलों में अस्थायी स्थानांतरण पर जाता है तो ये विनियम यथास्थिति अन्यत्र सेवा या अस्थायी स्थानांतरण, जैसी भी स्थिति हो, की शर्तों में दी गई सीमा तक ही लागू होंगे।

## 6. छुट्टी के दावे का विनियम

किसी कर्मचारी के छुट्टी के दावे को छुट्टी के लिए आवेदन करने और स्वीकार करने के समय लागू विनियमों द्वारा विनियमित किया जाएगा।

## 7. सतत छुट्टी की अधिकतम अवधि

जब तक सक्षम प्राधिकारी किसी मामले की विशेष परिस्थितियों के मद्देनज़र अन्यथा निर्णय न ले तब तक किसी कर्मचारी को चिकित्सा आधार पर ली जाने वाली छुट्टी को छोड़कर, अन्य किसी भी प्रकार की छुट्टी सतत छह माह से अधिक अवधि के लिए नहीं दी जाएगी। इन विनियमों के उपबंधों के अनुसार अध्यक्ष के विवेकानुसार किसी भी प्रकार की छुट्टी 5 (पाँच) वर्ष से अधिक की अवधि के लिए स्वीकार नहीं की जा सकती।

## 8. विशेष परिस्थितियों में छुट्टी स्वीकार नहीं की जाएगी

- (i) ऐसे किसी कर्मचारी की छुट्टी स्वीकार नहीं की जाएगी जिसे अनुशासनिक प्राधिकारी ने सेवा से बर्खास्त, निष्कासित अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृत्त करने का निर्णय लिया हो।
- (ii) निलंबनाधीन कर्मचारी को छुट्टी नहीं दी जाएगी।

## 9. छुट्टी का प्रारंभ और समाप्ति

छुट्टी साधारणतः उस दिन से आरंभ होगी जिस दिन कार्यभार हस्तांतरित किया जाएगा और कार्यभार पुनः ग्रहण करने के पूर्ववर्ती दिन समाप्त होगी।

## 10. जमा छुट्टी पर बर्खास्तगी, निष्कासन अथवा त्यागपत्र का प्रभाव

- (i) जिस कर्मचारी को बर्खास्त अथवा निष्कासित अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृत्त कर दिया गया हो अथवा जिसने प्राधिकरण की सेवाओं से त्यागपत्र दे दिया हो, उसका जमा छुट्टी का कोई भी दावा ऐसी बर्खास्तगी, अथवा निष्कासन अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृत्ति अथवा त्यागपत्र की तारीख से समाप्त हो जाएगा।

- (ii) यदि कोई कर्मचारी प्राधिकरण से बाहर किसी दूसरे पद के लिए आवेदन करता है और यदि वह आवेदन उचित माध्यम से अग्रेषित किया जाता है और नया पद ग्रहण करने से पूर्व आवेदक द्वारा अपने पद से त्यागपत्र दिया जाना अपेक्षित हो तो इस प्रकार के त्यागपत्र से कर्मचारी की जमा छुट्टी का दावा समाप्त नहीं होगा।
- (iii) जिस कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त अथवा निष्कासित कर दिया गया हो और अपील अथवा पुनरीक्षण पर पुनः बहाल कर दिया गया हो, वह यथास्थिति बर्खास्तगी अथवा निष्कासन से पूर्व अपने खाते में जमा छुट्टी को पुनः प्राप्त करने का हकदार होगा।
- (iv) जो कर्मचारी मुआवजा अथवा अशक्तता पेंशन अथवा उपदान पर सेवानिवृत्त हुआ हो और पुनः नियोजित किया गया हो और जिसे पेंशन के लिए पिछली सेवा की गणना की अनुमति दी गई हो, वह पिछली सेवा की समाप्ति पर अपने खाते में जमा छुट्टी को पुनः प्राप्त करने का हकदार होगा।

## 11. अन्यत्र सेवा पर स्थानांतरण

यदि किसी कर्मचारी को छुट्टी पर रहने के दौरान अन्यत्र सेवा पर स्थानांतरित कर दिया जाता है तो ऐसे स्थानांतरण की तारीख से उसकी छुट्टी समाप्त हो जाएगी और उसे छुट्टी का वेतन दिया जाना बंद कर दिया जाएगा।

## 12. परिवीक्षाधीन कर्मचारी को छुट्टी

- (i) (क) परिवीक्षाधीन कर्मचारी परिवीक्षाधीन पद से भिन्न पद पर स्थायी रूप से कार्यरत हो तो वह छुट्टी का हकदार होगा।
- (ख) यदि किसी कारण से किसी परिवीक्षाधीन कर्मचारी की सेवाएँ समाप्त करने का निर्णय लिया जाता है तो उसे दी जाने वाली किसी छुट्टी की अवधि को पहले से स्वीकृत अथवा बढ़ाई गई परिवीक्षा अवधि के समाप्त होने की तारीख से आगे नहीं बढ़ाया जाएगा अथवा यदि उसकी नियुक्ति के लिए प्राधिकारी द्वारा उसकी सेवाएँ किसी पूर्ववर्ती तारीख से समाप्त करने का निर्णय लिया जाता है तो छुट्टी की अवधि को उस तारीख से आगे नहीं बढ़ाया जाएगा।
- (ii) किसी पद पर परिवीक्षा पर नियुक्त व्यक्ति इन विनियमों के अधीन अस्थायी या स्थायी पद पर अपनी नियुक्ति के अनुसार अस्थायी या स्थायी कर्मचारी की हैसियत से छुट्टी का हकदार होगा।

परंतु यदि किसी कर्मचारी का ऐसी नियुक्ति से पहले ही किसी स्थायी पद पर पुनर्ग्रहणाधिकार है तो वह स्थायी कर्मचारी के रूप में छुट्टी का हकदार होगा।

### 13. सेवानिवृत्ति के पश्चात पुनर्नियोजित व्यक्ति

सेवानिवृत्ति के पश्चात पुनर्नियोजित कर्मचारी के मामले में इन विनियमों के उपबंध इस प्रकार लागू होंगे जैसे मानो वह अपने पुनर्नियोजन की तारीख को पहली बार कर्मचारी के रूप में भर्ती हुआ हो और वह अस्थायी कर्मचारी के लिए स्वीकार्य छुट्टी का हकदार होगा।

### 14. ऐसे कर्मचारी को छुट्टी, जिसके स्वस्थ होकर ड्यूटी पर लौटने की संभावना न हो

(अ) (i) जब चिकित्सा प्राधिकारी ने यह सूचित किया हो कि कर्मचारी के कभी भी स्वस्थ होकर ड्यूटी पर लौटने की कोई संभावना नहीं है, तो ऐसे कर्मचारी की छुट्टी अस्वीकार नहीं की जाएगी।

(ii) सक्षम प्राधिकारी द्वारा निम्नलिखित शर्तों पर छुट्टी, यदि देय हो, तो स्वीकृत की जा सकती है :

(क) यदि चिकित्सा प्राधिकारी निश्चित रूप से यह कहने में असमर्थ हो कि कर्मचारी सेवा के लिए फिर कभी स्वस्थ नहीं हो सकेगा तो ऐसे कर्मचारी को बारह माह से अधिक की छुट्टी नहीं दी जा सकती और ऐसी छुट्टी को चिकित्सा प्राधिकारी के अगले निर्देश के बिना नहीं बढ़ाया जाएगा।

(ख) यदि चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी को आगे की सेवा के लिए पूर्णतः और स्थायी रूप से अक्षम घोषित कर दिया गया हो तो ऐसे कर्मचारी को छुट्टी की अथवा छुट्टी में वृद्धि की स्वीकृति चिकित्सा प्राधिकारी की रिपोर्ट के पश्चात ही दी जाएगी। परंतु चिकित्सा प्राधिकारी की रिपोर्ट की तारीख के पश्चात छुट्टी खाते में यथा जमा की गई छुट्टी और साथ ही ड्यूटी की कोई भी अवधि 10 माह से अधिक नहीं होगी।

(ब) यदि चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी को आगे की सेवा के लिए पूर्णतः और स्थायी रूप से अक्षम घोषित किया जाता है तो निम्नलिखित कार्रवाई की जाएगी :

(i) यदि कर्मचारी ड्यूटी पर हो तो उसे कार्यमुक्त करने की तारीख से सेवा के लिए अशक्त माना जाए और यह कार्रवाई चिकित्सा प्राधिकारी की

रिपोर्ट प्राप्त होने पर अविलंब की जाए; परंतु यदि उसे विनियम 14अ (i) के अधीन छुट्टी स्वीकार की गई है तो उसे उस छुट्टी की समाप्ति पर सेवा से अशक्त माना जाए।

- (ii) यदि कर्मचारी पहले से ही छुट्टी पर है तो वह विनियम 14अ (i) के अधीन स्वीकृत छुट्टी की अथवा छुट्टी-वृद्धि, यदि कोई हो तो उसकी समाप्ति पर सेवा से अशक्त माना जाएगा।

## 15. छुट्टी के साथ अवकाश दिवसों को मिलाना

- (i) जब कर्मचारी की छुट्टी (चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी से भिन्न) प्रारंभ होने के दिन से ठीक पहले दिन अथवा छुट्टी समाप्त होने के दिन के ठीक अगले दिन अवकाश हो या एक से अधिक अवकाश दिवस हों तो यह माना जाएगा कि कर्मचारी को अवकाश या एक से अधिक अवकाश दिवसों से पहले कार्यदिवस की समाप्ति पर अपना स्टेशन छोड़ने अथवा ऐसे अवकाश या एक से अधिक अवकाश दिवसों के अगले दिन वापस आने की अनुमति (उन मामलों को छोड़कर जिनमें प्रशासनिक कारणों से छुट्टी को अवकाश दिवसों से पूर्व/पश्चात जोड़ने की अनुमति विशेष रूप से दी गई हो) दी गई है, बशर्त -

- (क) कर्मचारी के स्थानांतरण अथवा कार्यभार ग्रहण करने पर स्थायी अग्रिम के अलावा प्रतिभूतियाँ अथवा धनराशि सौंपना या लेना शामिल न हो;
- (ख) कर्मचारी के पूर्व प्रस्थान के कारण उसके कार्यों के निष्पादन के लिए दूसरे स्टेशन से किसी कर्मचारी को तदनुरूप शीघ्र स्थानांतरित न करना पड़े; और,
- (ग) कर्मचारी के विलंब से लौटने पर उस कर्मचारी को दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरित करने में तदनुरूप विलंब न हो जो उसकी अनुपस्थिति के दौरान उसके कार्यों का निष्पादन कर रहा था अथवा उस व्यक्ति को कार्यमुक्त करने में विलंब न किया जाए जिसे उस पद के कार्यों के निष्पादन के लिए नियुक्त किया गया था।

- (ii) चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी के मामले में -

- (क) जब किसी कर्मचारी को कार्यालय में उपस्थित होने के लिए चिकित्सीय कारणों से अस्वस्थ प्रमाणित किया जाता है तो ऐसा प्रमाणित किए जाने के दिन से ठीक पहले दिन यदि कोई अवकाश हो, तो वह अवकाश छुट्टी से पहले जोड़ने के लिए स्वतः ही अनुमत होगा और उपर्युक्त

प्रमाणीकरण (उस दिन सहित जिस दिन प्रमाणित किया गया था) के दिन के ठीक अगले दिन यदि कोई अवकाश हो, तो वह छुट्टी का भाग माना जाएगा; और,

(ख) जब किसी कर्मचारी को कार्यभार ग्रहण करने के लिए चिकित्सीय रूप से स्वस्थ प्रमाणित किया जाता है तो ऐसा प्रमाणित किए जाने के ठीक अगले दिन (उस दिन सहित जिस दिन प्रमाणित किया गया था) यदि कोई अवकाश हो, तो वह अवकाश छुट्टी के पश्चात् जोड़ने के लिए स्वतः ही अनुमत होगा और उपर्युक्त प्रमाणीकरण के दिन के ठीक पहले दिन यदि कोई अवकाश हो, तो वह छुट्टी का भाग माना जाएगा।

(iii) इस शर्त पर कि छुट्टी पर जाने वाला कर्मचारी अपने कार्यभार के अंतर्गत रखी धनराशियों का उत्तरदायी रहेगा, अध्यक्ष, किसी विशेष मामले में, विनियम 15 (ii) (क) को लागू न करने की छूट दे सकता है।

(iv) जब तक सक्षम अधिकारी किसी मामले में छुट्टी देने के लिए अन्यथा निदेश न दे -

(क) यदि अवकाश दिवस छुट्टी से पूर्व जोड़े जाते हैं तो कोई भी अनुवर्ती वेतन और भत्तों का पुनर्व्यस्थापन अवकाश दिवसों के अगले दिन से लागू होगा ; और,

(ख) यदि अवकाश दिवस छुट्टी के पश्चात् जोड़े जाते हैं तो छुट्टी को समाप्त माना जाएगा और कोई भी अनुवर्ती वेतन और भत्तों का पुनर्व्यस्थापन उस दिन से लागू होगा जिस दिन से अवकाश दिवस बाद में न जोड़े जाने की स्थिति में छुट्टी समाप्त होती।

(v) (क) किसी कर्मचारी द्वारा रविवार अथवा किसी अवकाश दिवस को पूरा दिन कार्य करने के स्थान पर उसे दी गई प्रतिपूरक छुट्टी को अवकाश दिवस माना जाएगा और उस अवकाश दिवस को सामान्य छुट्टी या आकस्मिक छुट्टी से पूर्व या पश्चात् जोड़ने की अनुमति होगी।

(ख) प्रतिबंधित अवकाश अन्य अवकाश दिवसों के समान हैं और ऐसे प्रतिबंधित अवकाश को भी सामान्य छुट्टी से पूर्व या पश्चात् जोड़ने की अनुमति होगी।

## 16. छुट्टी समाप्त होने से पूर्व ड्यूटी पर बुलाना

यदि किसी कर्मचारी को उसकी छुट्टी समाप्त होने से पूर्व ड्यूटी पर बुलाया जाता है तो इस प्रकार ड्यूटी पर बुलाने को सभी मामलों में अनिवार्य माना जाएगा और कर्मचारी निम्नलिखित का हकदार होगा -



- (i) यदि भारत में किसी स्थान के लिए ली गई छुट्टी से कर्मचारी को ड्यूटी पर बुलाया जाता है तो वह उस तारीख से ड्यूटी पर माना जाएगा जब उस स्टेशन के लिए यात्रा प्रारंभ की थी जिसके लिए उसे आदेश दिया गया था;
- (ii) जब तक वह अपना पद कार्यभार ग्रहण नहीं करता यात्रा के लिए तत्संबंधी विनियमों के अधीन उसी दर पर यात्रा भत्ते और छुट्टी-वेतन आहरित करेगा जिस दर पर वह ड्यूटी पर न बुलाए जाने की स्थिति में प्राप्त करता; और,
- (iii) यदि भारत से बाहर किसी स्थान के लिए ली गई छुट्टी से कर्मचारी को ड्यूटी पर बुलाया जाता है तो भारत आने के लिए यात्रा पर व्यतीत समय को छुट्टी गणना के प्रयोजन हेतु ड्यूटी पर माना जाएगा और निम्नलिखित प्राप्त करेगा -
  - (क) भारत आने के लिए यात्रा के दौरान और भारत में पहुंचने की तारीख से पद कार्यभार ग्रहण करने की तारीख तक की अवधि के लिए उसी दर पर छुट्टी वेतन आहरित करेगा जिस दर पर वह ड्यूटी पर न बुलाए जाने की स्थिति में प्राप्त करता;
  - (ख) भारत आने के लिए निःशुल्क यात्रा ;
  - (ग) यदि कर्मचारी ने उसे वापिस बुलाए जाने पर भारत के लिए यात्रा प्रारंभ करने की तारीख तक अपनी आधी यात्रा अवधि अथवा तीन माह, जो भी कम हो, पूरे न किए हों तो भारत तक की उसकी यात्रा के व्यय की वापसी; और,
  - (घ) तत्समय के लिए लागू इन विनियमों के अधीन भारत में पहुंचने के स्थान से कार्य स्थान तक की यात्रा का यात्रा भत्ता।

## 17. छुट्टी से वापसी

- (i) कोई भी कर्मचारी उसे स्वीकार की गई छुट्टी-अवधि की समाप्ति से पूर्व ड्यूटी पर वापस नहीं आएगा, जब तक कि छुट्टी स्वीकार करने वाले प्राधिकारी द्वारा ऐसा करने की अनुमति न दी जाए।
- (ii) कोई कर्मचारी सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी पर हो तो वह अध्यक्ष की सहमति के बिना ड्यूटी पर नहीं लौटेगा।
- (iii) जिस कर्मचारी ने चिकित्सा आधार पर छुट्टी ली हो वह ड्यूटी पर तब तक वापस नहीं आएगा जब तक कि वह विनियम 2 (ग) में परिभाषित प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी का स्वस्थता प्रमाणपत्र प्रस्तुत न कर दिया जाए।
- (iv) छुट्टी से वापस आने वाला कोई भी कर्मचारी, तत्संबंधी विशेष आदेश के अभाव में, उस पद पर पुनः कार्यभार ग्रहण करने का हकदार नहीं होगा, जिस पद पर वह छुट्टी पर जाने से पहले कार्यरत था।

### 18. छुट्टी की समाप्ति के पश्चात अनुपस्थिति

- (i) जब तक छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी छुट्टी न बढ़ा दे तब तक ऐसा कोई भी कर्मचारी, जो छुट्टी की समाप्ति के पश्चात अनुपस्थित रहता है, ऐसी अनुपस्थिति की अवधि के लिए छुट्टी वेतन का हकदार नहीं होगा और उस अवधि को उसके छुट्टी खाते में इस रूप में जोड़ा जाएगा जैसे कि वह उस सीमा तक अर्धवेतन छुट्टी थी, जिस सीमा तक यह छुट्टी देय हो। ऐसी देय छुट्टी से अधिक की अवधि को असाधारण छुट्टी माना जाएगा।
- (ii) छुट्टी की समाप्ति के पश्चात ड्यूटी से जानबूझकर अनुपस्थित रहने पर कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्रवाई की जा सकती है।
- (iii) अनुपस्थिति की ऐसी अवधि को जिसकी स्वीकृति न ली गई हो, सभी प्रयोजनों अर्थात् वेतन-वृद्धि, छुट्टी और पेंशन के लिए तब तक "अकार्य दिवस" माना जाएगा जब तक पेंशन मंजूरीदाता प्राधिकारी उस अनुपस्थिति अवधि को माफ करके बिना भत्तों की छुट्टी अवधि न मान ले।
- (iv) छुट्टी से अधिक अनुपस्थित रहने की अवधि की गणना वेतन-वृद्धि के लिए नहीं की जाएगी।

### 19. अर्जित छुट्टी

- (i) प्रत्येक कर्मचारी के अर्जित छुट्टी खाते में अर्जित छुट्टी 15 दिनों की दो किस्तों में प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के जमवारी और जुलाई माह के प्रथम दिन अग्रिम जमा की जाएगी।
- (ii) अर्जित छुट्टी के संचयन की अधिकतम सीमा 300 (तीन सौ) दिन होगी।
- (iii) पिछली छमाही की समाप्ति पर किसी कर्मचारी के खाते में जमा अर्जित छुट्टी को अगली छमाही में अग्रणीत किया जाएगा, बशर्ते अग्रणीत की गई छुट्टी और उस छमाही के लिए जमा छुट्टी 300 दिन की अधिकतम सीमा से अधिक न हो।
- (iv) यदि कोई कर्मचारी किसी कैलेंडर वर्ष की किसी विशेष छमाही के अंतिम दिन छुट्टी पर हो तो वह उत्तरवर्ती छमाही के प्रथम दिन जमा की जाने वाली अर्जित छुट्टी का हकदार होगा बशर्ते छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी के पास यह विश्वास करने का कारण हो कि वह कर्मचारी उस छुट्टी की समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस आ जाएगा।
- (v) यदि अन्यत्र सेवा के दौरान अर्जित छुट्टी न लेने पर उस अर्जित छुट्टी के लिए छुट्टी वेतन का अंशदान दिया गया हो तो किसी कर्मचारी द्वारा अन्यत्र सेवा में व्यतीत की गई किसी अवधि की गणना इस विनियम के प्रयोजनों हेतु ड्यूटी के

रूप में की जाएगी।

- (vi) किसी कर्मचारी को भारत में व्यतीत करने के लिए अधिकतम 240 अर्जित छुट्टी दी जाएगी। ग्रुप 'क' और 'ख' के मामले में अधिकतम 300 दिन की अर्जित छुट्टी दी जाएगी, यदि स्वीकार की गई संपूर्ण छुट्टी अथवा उस छुट्टी का कोई भाग भारत, बंगलादेश, भूटान, म्यांमार, श्रीलंका, नेपाल और पाकिस्तान से बाहर व्यतीत किया जाए।

परंतु यदि अधिकतम 240 दिन की अवधि के लिए अर्जित छुट्टी इस विनियम के अधीन दी जाती है तो भारत में व्यतीत की गई ऐसी छुट्टी की अवधि कुल मिलाकर उपर्युक्त सीमा से अधिक नहीं होगी।

## 20. अर्जित छुट्टी का परिकलन

- (i) कर्मचारी के छुट्टी-खाते में अर्जित छुट्टी, कर्मचारी की नियुक्ति के कैलेंडर वर्ष की छमाही में उसके द्वारा पूरी की जाने वाली प्रत्येक कैलेंडर माह की सेवा के लिए  $2\frac{1}{2}$  दिन की दर से जमा की जाएगी।
- (ii) (क) जिस छमाही में किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्त होना है अथवा सेवा से त्यागपत्र देता है तो उसे छमाही के लिए छुट्टी सेवानिवृत्ति की तारीख अथवा त्यागपत्र देने की तारीख तक पूरे किए गए प्रति कैलेंडर माह की सेवा के लिए केवल  $2\frac{1}{2}$  दिन की दर से जमा की जाएगी।  
(ख) जब किसी कर्मचारी को सेवा से निष्कासित या बर्खास्त कर दिया जाता है अथवा सेवा के दौरान मृत्यु हो जाती है तो उसे सेवा से निष्कासित या बर्खास्त किए जाने अथवा सेवा के दौरान मृत्यु के पूर्ववर्ती कैलेंडर माह के अंत तक पूरे किए गए प्रति कैलेंडर माह की सेवा के लिए  $2\frac{1}{2}$  दिन की दर से अर्जित छुट्टी स्वीकार्य होगी।
- (iii) यदि किसी कर्मचारी ने असाधारण छुट्टी ली हो और/अथवा किसी छमाही में अनुपस्थिति की कुछ अवधि को 'अकार्य दिवस' माना गया हो तो अगली छमाही में से ऐसी छुट्टी और/अथवा 'अकार्य दिवस' की अवधि के 1/10 भाग की कटौती की जाएगी जो अधिकतम 15 दिन की होगी।
- (iv) अर्जित छुट्टी जमा करने के दौरान, दिन के किसी भाग को अगले दिन के साथ जोड़ा जाएगा।

## 21. अर्ध वेतन छुट्टी

- (i) प्रत्येक कर्मचारी के अर्ध वेतन छुट्टी खाते में अर्ध वेतन छुट्टी अग्रिम रूप से

10 दिनों की दो किस्तों में प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के जनवरी और जुलाई माह के प्रथम दिन अग्रिम जमा की जाएगी।

- (ii) (क) उपर्युक्त छुट्टी खाते में अर्ध वेतन छुट्टी, कर्मचारी की नियुक्ति के कैलेंडर वर्ष की छमाही में उसके द्वारा पूरी की जाने वाली प्रत्येक कैलेंडर माह की सेवा के लिए  $5/3$  दिन की दर से जमा की जाएगी।
- (ख) जिस छमाही में किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्त होना है अथवा वह सेवा से त्यागपत्र देता है तो उसे छमाही के लिए छुट्टी सेवानिवृत्ति की तारीख अथवा त्यागपत्र देने की तारीख तक पूरे किए गए प्रति कैलेंडर माह की सेवा के लिए  $5/3$  दिन की दर से स्वीकार्य होगी।
- (ग) जब किसी कर्मचारी को सेवा से निष्काशित या बर्खास्त किया जाता है अथवा सेवा के दौरान मृत्यु हो जाती है तो उसे सेवा से निष्काशित या बर्खास्त किए जाने अथवा सेवा के दौरान मृत्यु के पूर्ववर्ती कैलेंडर माह तक पूरे किए गए प्रति कैलेंडर माह की सेवा के लिए  $5/3$  दिन की दर से अर्ध वेतन छुट्टी स्वीकार्य होगी।
- (घ) यदि किसी कर्मचारी की अनुपस्थिति या बर्खास्तगी अवधि को किसी छमाही में 'अकार्य दिवस' माना गया हो तो अगली छमाही के प्रारंभ में अर्ध वेतन छुट्टी खाते में जमा होने वाली छुट्टी में से 'अकार्य दिवस' की अवधि के  $1/18$  भाग की कटौती की जाएगी जो अधिकतम 10 दिन होगी। अर्ध वेतन छुट्टी जमा करने के दौरान, दिन के किसी भाग को अगले दिन के साथ जोड़ा जाएगा।
- (iii) इस विनियम के अधीन छुट्टी चिकित्सा प्रमाणपत्र पर या निजी कार्यों के लिए स्वीकार की जा सकती है;

परंतु किसी अस्थायी कर्मचारी के मामले में तब तक कोई अर्ध वेतन छुट्टी स्वीकार नहीं की जाएगी जब तक छुट्टी स्वीकार करने वाले सक्षम प्राधिकारी को यह विश्वास करने का कारण हो कि वह छुट्टी की समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस आ जाएगा। यह स्थिति ऐसे किसी कर्मचारी के मामले में लागू नहीं होगी जिसमें चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा उसे आगे की सेवा के लिए पूर्णतः और स्थायी रूप से अशक्त घोषित कर दिया गया हो।

## 22. परिणत छुट्टी

- (i) किसी कर्मचारी को चिकित्सा प्रमाणपत्र पर देय अर्ध वेतन छुट्टी की आधी छुट्टी परिणत छुट्टी के रूप में स्वीकार की जा सकती है, बशर्त छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट हो कि अपनी छुट्टी की समाप्ति पर

कर्मचारी के ड्यूटी पर लौटने की पूरी संभावना है।

- (ii) जब परिणत छुट्टी स्वीकार की जाती है तो ऐसी छुट्टी की दुगुनी छुट्टी देय अर्ध वेतन में से काटी जाएगी।
- (iii) यदि ऐसी छुट्टी का प्रयोग ऐसे किसी अनुमोदित पाठ्यक्रम के लिए किया जाता है जिसे छुट्टी मंजूरीदाता प्राधिकारी द्वारा प्राधिकरण के हित में प्रमाणित किया गया हो तो बिना चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए संपूर्ण सेवाकाल के दौरान अधिकतम 180 दिन तक की अर्ध वेतन छुट्टी को परिणत करने की अनुमति दी जा सकती है।
- (iv) यदि ऐसा कोई कर्मचारी जिसे परिणत छुट्टी स्वीकार की गई हो, सेवा से त्यागपत्र देता है अथवा उसके स्वयं के अनुरोध पर उसे ड्यूटी पर बिना वापस आए सैद्धिक सेवानिवृत्ति की अनुमति दी जाती है तो ऐसी परिणत छुट्टी को अर्ध वेतन छुट्टी माना जाएगा और परिणत छुट्टी के संबंध में छुट्टी वेतन तथा अर्ध वेतन छुट्टी के बीच के अंतर की वसूली की जाएगी; परंतु यदि कर्मचारी ऐसे कारण से सेवानिवृत्ति हो रहा हो जिससे वह अस्वस्थता के कारण आगे की सेवा के लिए अशक्त हो गया हो अथवा उसकी मृत्यु हो जाती है तो ऐसी वसूली नहीं की जाएगी।
- (v) कर्मचारी के अनुरोध पर परिणत छुट्टी स्वीकार की जा सकती है भले ही उसे अर्जित छुट्टी देय हो।
- (vi) प्रसूति छुट्टी के अनुक्रम में चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए बिना अधिकतम 60 दिन तक परिणत छुट्टी स्वीकार्य होगी।
- (vii) दत्तकग्राही माता को निम्नलिखित शर्तों पर बिना चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए अर्जनशोध्य छुट्टी सहित किसी अन्य देय छुट्टी के साथ 60 दिन तक परिणत छुट्टी स्वीकार की जा सकती है -
  - (क) दत्तक-ग्रहण के समय पहले से दो जीवित बच्चे होने पर दत्तकग्राही माता को ऐसी सुविधा उपलब्ध नहीं होगी; और,
  - (ख) छुट्टी की अधिकतम अवधि एक वर्ष अथवा बच्चे के एक वर्ष का होने तक, जो भी पहले हो, स्वीकार की जा सकती है।
- (viii) ग्रुप 'क' और 'ख' के कर्मचारियों को परिणत छुट्टी किसी प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी का चिकित्सा/स्वस्थता प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने पर ही दी जा सकती है।

टिप्पणी: एआईआईएमएस, नई दिल्ली, पीजीआईएम, चण्डीगढ़ और जेआईपीएमआईआर, पाण्डिचेरी द्वारा जारी किए गए चिकित्सा प्रमाणपत्र स्वीकार्य होंगे।

## 23. अर्जनशोध्य छुट्टी

- (i) सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी के मामले को छोड़कर, चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर संपूर्ण सेवा के दौरान अधिकतम 360 दिन के लिए निम्नलिखित शर्तों पर अर्जनशोध्य छुट्टी स्वीकार की जा सकती है :
- (क) छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट हो कि अपनी छुट्टी की समाप्ति पर कर्मचारी के ड्यूटी पर वापस आने की पूरी संभावना है।
  - (ख) यह छुट्टी उतने दिनों की अर्ध वेतन छुट्टी तक सीमित होगी, जितने दिनों की छुट्टी उसके द्वारा तत्पश्चात अर्जित करने की संभावना हो।
  - (ग) यह छुट्टी बाद में अर्जित की जाने वाली अर्ध वेतन छुट्टी में से काटी जाएगी।
- (ii) अर्जनशोध्य छुट्टी क्षयरोग, कुष्ठ रोग, कैंसर या मानसिक रूप से बीमार अस्थायी कर्मचारियों को भी संपूर्ण सेवाकाल के दौरान अधिकतम 360 दिन के लिए स्वीकार की जा सकती है, बशर्ते विनियम 23 (i) (क) से (ग) में उल्लिखित शर्तें और इसके अतिरिक्त निम्नलिखित शर्तें पूरी हों -
- (क) कर्मचारी ने कम से कम एक वर्ष की सेवा पूरी की हो।
  - (ख) कर्मचारी जिस पद से छुट्टी पर जाता है, वह पद उसके ड्यूटी पर वापस आने तक बने रहने की संभावना हो।
  - (ग) ऐसी छुट्टी के आवेदन के साथ चिकित्सा प्रमाणपत्र संलग्न किया गया हो।
- (iii) (क) यदि ऐसा कोई कर्मचारी जिसे अर्जनशोध्य छुट्टी स्वीकार की गई हो, सेवा से त्यागपत्र देता है अथवा उसके स्वयं के अनुरोध पर उसे ड्यूटी पर बिना वापस आए स्वीकृत सेवानिवृत्ति की अनुमति दी जाती है तो अर्जनशोध्य छुट्टी रद्द कर दी जाएगी और उसका त्यागपत्र अथवा सेवानिवृत्ति उस तारीख से प्रभावी होगी जब यह छुट्टी प्रारंभ की गई थी, और छुट्टी वेतन की वसूली की जाएगी।
- (ख) यदि ऐसा कोई कर्मचारी जो अर्जनशोध्य छुट्टी बिताने के पश्चात ड्यूटी पर वापस आता है परंतु ऐसी छुट्टी के अर्जन से पूर्व सेवा से त्यागपत्र दे देता है अथवा सेवानिवृत्त हो जाता है तो वह उतने दिनों का छुट्टी वेतन वापिस करेगा जितने दिनों की छुट्टी उसने तत्पश्चात अर्जित नहीं की गई हों ;

परंतु यदि कर्मचारी ऐसे कारणों से सेवानिवृत्त हो रहा हो, जिससे वह आगे की सेवा के लिए अशक्त हो गया हो अथवा उसकी मृत्यु हो जाए

तो उपर्युक्त खंड (क) और (ख) के अधीन छुट्टी वेतन की वसूली नहीं की जाएगी; और,  
इसके अतिरिक्त, यदि कर्मचारी समय से पूर्व अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया हो तो उपर्युक्त खंड (क) और (ख) के अधीन छुट्टी-वेतन की वसूली नहीं की जाएगी।

(iv) यदि कोई कर्मचारी क्षयरोग से पीड़ित हो तो छुट्टी की सिफारिश करने के लिए चिकित्सा प्राधिकारी निम्नलिखित है :

- (क) प्राधिकृत चिकित्सा परिचर।
- (ख) मान्यता प्राप्त आरोग्यघर का प्रभारी चिकित्सा अधिकारी।
- (ग) संबंधित राज्य प्रशासनिक चिकित्सा अधिकारी द्वारा मान्यता प्राप्त क्षयरोग विशेषज्ञ।
- (घ) अर्हता प्राप्त क्षयरोग विशेषज्ञ अथवा सिविल सर्जन।

(v) यदि कोई कर्मचारी कुष्ठ रोग से पीड़ित हो तो छुट्टी की सिफारिश करने के लिए उपर्युक्त चिकित्सा प्राधिकारी निम्नलिखित है :

- (क) प्राधिकृत चिकित्सा परिचर।
- (ख) मान्यता प्राप्त कुष्ठ रोग संस्थान का प्रभारी चिकित्सा अधिकारी।
- (ग) संबंधित राज्य प्रशासनिक चिकित्सा अधिकारी द्वारा मान्यता प्राप्त कुष्ठ रोग विशेषज्ञ।

(vi) प्रसूति छुट्टी के अनुक्रम में अधिकतम एक वर्ष की अवधि की अर्जनशोध्य छुट्टी के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करना आवश्यक नहीं है।

(vii) दत्तकग्राही माता को बिना चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए अर्जनशोध्य छुट्टी एक वर्ष की अधिकतम अवधि तक के लिए स्वीकार की जा सकती हैं।

## 24. असाधारण छुट्टी

(क) कर्मचारी असाधारण छुट्टी के लिए उस स्थिति में पात्र होगा जब उसे कोई अन्य छुट्टी स्वीकार्य न हो और यदि अन्य छुट्टी स्वीकार्य हो तो उसने केवल असाधारण छुट्टी के लिए ही लिखित में आवेदन किया हो।

(ख) जब तक अध्यक्ष मामले की विशेष परिस्थितियों से संतुष्ट न हो तब तक अस्थायी कर्मचारी को किसी भी निम्नलिखित निर्धारित सीमा से अधिक असाधारण छुट्टी स्वीकार नहीं की जाएगी :

- (i) तीन माह।
- (ii) छह माह, यदि कर्मचारी ने चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करते हुए उपर्युक्त खंड (i) के अधीन तीन माह की असाधारण छुट्टी सहित इन विनियमों के अधीन देय या स्वीकार्य प्रकार की छुट्टी की समाप्ति की तारीख को एक वर्ष की सतत सेवा पूरी कर ली हो।
- (iii) अठारह माह, यदि कर्मचारी ने एक वर्ष की सतत सेवा पूरी कर ली हो और उसका -
  - (अ) किसी मान्यता प्राप्त आरोग्यधर में फुफ्फुस क्षयरोग अथवा क्षयरोग मूल का फुफ्फुसावरण-शोध का रोग का;
  - (ब) शरीर के किसी अन्य अंग का क्षयरोग का किसी अर्हता-प्राप्त क्षयरोग विशेषज्ञ अथवा सिविल सर्जन अथवा स्टॉफ सर्जन के अधीन;
  - (स) कुष्ठ रोग का संबंधित राज्य प्रशासनिक चिकित्सा अधिकारी से मान्यता प्राप्त सिविल सर्जन अथवा स्टॉफ सर्जन अथवा विशेषज्ञ के अधीन मान्यता प्राप्त कुष्ठ रोग संस्थान में; और,
  - (द) कैंसर अथवा मानसिक बीमारी का मान्यता प्राप्त अस्पताल में उपचार चल रहा है।
- (iv) चौबीस माह, यदि अध्ययन के प्रयोजन हेतु उपेक्षित छुट्टी को प्राधिकरण के हित में प्रमाणित किया गया हो, बशर्ते विनियम 24 (ख) (i) के अधीन तीन माह की असाधारण छुट्टी सहित इन विनियमों के अधीन स्वीकार्य और देय प्रकार की छुट्टी की समाप्ति की तारीख को संबंधित कर्मचारी ने 3 वर्ष की सतत सेवा पूरी कर ली हो।
- (ग) जिस कर्मचारी को विनियम 24 (ख) (iv) में निहित उपबंध में छूट देते हुए असाधारण छुट्टी स्वीकार की गई हो, उसे इस आशय का बंधपत्र/वचनबंध देना होगा कि वह ऐसी छुट्टी की समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस लौटने अथवा तीन वर्ष की अवधि के पूर्व सेवा छोड़ने की स्थिति में उस समय के दौरान प्राधिकरण और किसी अन्य एजेंसी द्वारा व्यय की गई वास्तविक राशि ब्याज सहित प्राधिकरण को वापस करेगा। बंधपत्र के साथ दो ऐसे स्थायी सरकारी या प्राधिकरण के कर्मचारियों की जमानत होनी चाहिए जिनका दर्जा संबंधित कर्मचारी के समान अथवा उच्चतर हो।
- (घ) अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति के कर्मचारी को सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित केन्द्रों में परीक्षा-पूर्व प्रशिक्षण पाठ्यक्रम में भाग लेने के लिए अध्यक्ष द्वारा विनियम 24 (ख) के उपबंध में छूट देते हुए असाधारण



छुट्टी स्वीकार की जा सकती है।

- (ड) असाधारण छुट्टी की दो अवधियों के बीच किसी अन्य प्रकार की छुट्टी को विनियम 24 (ख) के प्रयोजन हेतु एक सतत असाधारण छुट्टी अवधि माना जाएगा।
- (च) छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी बिना अनुमति अनुपस्थिति अवधि को पूर्व प्रभाव से असाधारण छुट्टी में परिणत कर सकता है।
- (छ) किसी भी प्रकार की असाधारण छुट्टी को कर्मचारी के खाते में जमा करने के लिए बकाया छुट्टी नहीं मानी जा सकती और कर्मचारी द्वारा दिए गए स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के नोटिस की अवधि में यह छुट्टी नहीं ली जा सकती।

## 25. प्रसूति छुट्टी

- (i) ऐसी महिला कर्मचारी को जिसके दो से कम जीवित बच्चे हों, छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा छुट्टी प्रारंभ होने की तारीख से 90 दिन की अवधि के लिए प्रसूति छुट्टी स्वीकार की जा सकती है।
- (ii) प्रसूति छुट्टी के दौरान महिला कर्मचारी को छुट्टी पर जाने से तत्काल पूर्व आहरित वेतन के बराबर छुट्टी-वेतन दिया जाएगा।
- (iii) किसी विवाहित महिला कर्मचारी को गर्भस्त्राव और गर्भपात के मामले में उसकी पूरी सेवा अवधि के दौरान जीवित बच्चों की संख्या पर विचार किए बिना विनियम 22 में उल्लिखित चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने पर प्रसूति छुट्टी स्वीकार नहीं की जाएगी जिसकी अवधि 45 दिन से अधिक नहीं होगी।
- (iv) (क) प्रसूति छुट्टी को किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।  
(ख) विनियम 17, 22 और 23 में शामिल चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने की अपेक्षा के बावजूद, परिणत छुट्टी सहित देय और स्वीकार्य छुट्टी 60 दिन से अधिक नहीं होगी और अर्जनशोध्य छुट्टी, यदि आवेदन किया गया हो तो विनियम 25 (i) के अधीन प्रसूति छुट्टी के अनुक्रम में अधिकतम एक वर्ष तक स्वीकार की जा सकती है।
- (v) प्रसूति छुट्टी को छुट्टी खाते में से नहीं काटा जाएगा।

## 26. वक्तक ग्रहण करने पर महिला कर्मचारी को छुट्टी

विवाहित महिला कर्मचारी को बच्चा गोद लेने पर किसी भी प्रकार की देय और स्वीकार्य छुट्टी (बिना चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए 60 दिन की अर्जनशोध्य और परिणत छुट्टी सहित) एक वर्ष तक की अवधि अथवा बच्चे के एक वर्ष की आयु का होने तक, जो भी पहले

हो, स्वीकार की जाएगी। परंतु यदि बच्चा गोद लेने के समय पहले से ही उसके दो जीवित बच्चे हों तो उसे यह सुविधा नहीं मिलेगी।

## 27. सामिप्राय पहुंचाई गई छोट के लिए विशेष अशक्तता छुट्टी

- (i) सक्षम प्राधिकारी ऐसे किसी कर्मचारी (चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी) को अधिकतम 24 माह के लिए विशेष अशक्तता छुट्टी दे सकता है, जो सामिप्राय पहुंचाई गई छोट अथवा कार्यालयीय कार्यों के दौरान या उसके कारण से अशक्त हो गया हो।
- (ii) ऐसी छुट्टी नहीं दी जाएगी यदि संबंधित घटना के तीन माह के भीतर अशक्तता प्रकट न हुई हो और अशक्त हुए व्यक्ति द्वारा इसकी सूचना अपेक्षित तत्परता से न दी हो तो उसे यह छुट्टी नहीं दी जाएगी। परंतु यदि अशक्तता घटना के 3 माह के बाद प्रकट हुई हो और सक्षम प्राधिकारी अशक्तता के कारण से संतुष्ट हो तो वह यह छुट्टी देने की अनुमति दे सकता है।
- (iii) स्वीकार की गई छुट्टी की अवधि प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित अवधि के अनुसार होगी।
- (iv) विशेष अशक्तता छुट्टी को किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।
- (v) विशेष अशक्तता छुट्टी एक बार से अधिक स्वीकार की जा सकती है, यदि बाद में समान परिस्थितियों में अशक्तता बढ़ जाती है या पुनः प्रकट हो जाती है, परंतु किसी एक अशक्तता के लिए यह छुट्टी 24 माह से अधिक के लिए स्वीकार नहीं की जाएगी।
- (vi) विशेष अशक्तता छुट्टी को पेंशन के लिए सेवा का परिकलन करने हेतु ड्यूटी पर माना जाएगा और विनियम 27 (vii) (ख) के उपबंध के अधीन स्वीकृत छुट्टी को छोड़कर, छुट्टी के खाते में से नहीं काटा जाएगा।
- (vii) इस छुट्टी के दौरान छुट्टी-वेतन निम्नलिखित के अनुसार विनियमित किया जाएगा :
  - (क) विनियम 27 (v) के अधीन स्वीकृत छुट्टी अवधि सहित, उक्त छुट्टी के प्रथम 120 दिन के लिए अर्जित छुट्टी की अवधि के लिए दिए जाने वाले छुट्टी-वेतन के बराबर।
  - (ख) किसी ऐसी छुट्टी की शेष अवधि के लिए अर्ध वेतन छुट्टी के दौरान देय छुट्टी-वेतन के बराबर ;

परंतु कर्मचारी को उसके विकल्पानुसार अगले 120 दिन की अवधि के लिए विनियम 27 (vii) (क) में शामिल के अनुसार छुट्टी-वेतन लेने की

अनुमति होगी और शेष अवधि, यदि कोई हो, उसके छुट्टी के खाते में से काट जाएगी।

## 28. दुर्घटनाजनित चोट के लिए अशक्तता छुट्टी

- (i) इन विनियमों के विनियम 27 के उपबंध स्थायी या अस्थायी ऐसे कर्मचारी पर भी लागू होंगे जो दुर्घटनाजनित चोट के कारण अथवा अपने कार्यालयी कार्यों के निष्पादन के परिणामस्वरूप अथवा अपनी पदीय स्थिति या किसी कार्य विशेष के निष्पादन के दौरान पैदा हुई ऐसी बीमारी के कारण जिसके प्रभाव से उसके पद के कार्यों में निहित सामान्य जोखिम से अधिक बीमारी या चोट में वृद्धि हुई हो।
- (ii) ऐसे मामले में विशेष अशक्तता छुट्टी निम्नलिखित अतिरिक्त शर्तों के अधीन स्वीकार की जाएगी :
  - (क) यदि बीमारी के कारण अशक्तता हो तो, किसी प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित किया जाएगा कि वह प्रत्यक्ष रूप से कार्य विशेष के निष्पादन के कारण हुई है।
  - (ख) किसी प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा सिफारिश की गई अनुपस्थिति अवधि को इस विनियम के अधीन छुट्टी द्वारा और किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के भाग के अंतर्गत आंशिक रूप से समायोजित किया जा सकता है; परंतु, अर्जित छुट्टी के लिए स्वीकार्य छुट्टी-वेतन के बराबर विशेष अशक्तता छुट्टी पर दिया जाने वाला छुट्टी वेतन 120 दिन से अधिक के लिए नहीं होगा।

## 29. सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी

- (i) छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी को देय अर्ध-वेतन छुट्टी सहित देय अर्जित छुट्टी की अधिकतम 300 दिन की सीमा तक सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी लेने की अनुमति दी जा सकती है, बशर्तें, यह छुट्टी सेवानिवृत्ति की तारीख तक ली गई हो और इसमें सेवानिवृत्ति की तारीख शामिल हो।
- (ii) सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी के रूप में स्वीकार की गई छुट्टी में असाधारण छुट्टी शामिल नहीं होगी।
- (iii) (क) यदि कोई कर्मचारी किसी सरकारी विभाग अथवा किसी स्थानीय निकाय के अधीन अथवा अन्यत्र सेवा पर हो और वह सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी के लिए आवेदन करता है तो ऐसी छुट्टी स्वीकार करने या मना करने का निर्णय अन्यत्र नियोजक द्वारा इस प्राधिकरण की सहमति से किया जाएगा।

(ख) अन्यत्र सेवा पर गए कर्मचारी को भी विनियम 30 में उपबधित रीति के अनुसार सेवानिवृत्ति की तारीख को उसके खाते में जमा अर्जित छुट्टी के नकदीकरण की अनुमति होगी।

(iv) यदि कोई कर्मचारी विनियम 29 (iii) (क) में उल्लिखित निकाय से भिन्न किसी अन्य निकाय में अथवा उसके अधीन अन्यत्र सेवा में हो तो उसे सेवानिवृत्तिपूर्व छुट्टी अन्यत्र नियोजक के अधीन ड्यूटी छोड़ने पर ही स्वीकार्य होगी।

परंतु यदि कर्मचारी उस अन्यत्र नियोजक के अधीन सेवा जारी रखता है तो वह विनियम 30 के अधीन छुट्टी के स्थान पर नकद भुगतान का पात्र नहीं होगा।

### 30. सेवानिवृत्ति, अनिवार्य सेवानिवृत्ति अथवा सेवा छोड़ने की तारीख के पश्चात छुट्टी के स्थान पर छुट्टी/नकद भुगतान

(i) किसी कर्मचारी को निम्नलिखित सीमा के पश्चात कोई छुट्टी स्वीकार नहीं की जाएगी :

- (क) कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की तारीख।
- (ख) कर्मचारी का कार्य अंतिम रूप से समाप्त होने की तारीख।
- (ग) कर्मचारी की सेवा की शर्तों के अनुसार, प्राधिकरण को नोटिस देकर सेवानिवृत्त होने की तारीख अथवा प्राधिकरण द्वारा उसे नोटिस देकर अथवा ऐसे नोटिस के स्थान पर वेतन और भत्ते देकर सेवानिवृत्त करने की तारीख।
- (घ) कर्मचारी द्वारा सेवा से त्यागपत्र देने की तारीख।

(ii) (क) यदि कोई कर्मचारी अपनी सेवा की शासी शर्तों के अधीन सेवानिवृत्ति के लिए निर्धारित सामान्य आयु प्राप्त होने पर सेवानिवृत्त होता है तो छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से आदेश जारी करेगा कि सेवानिवृत्ति की तारीख को कर्मचारी के खाते में यदि कोई अर्जित छुट्टी जमा हो तो अधिकतम 300 (तीन सौ) दिन के लिए उसके छुट्टी-वेतन के बराबर नकद राशि दी जाए।

(ख) उपर्युक्त खंड (क) के अधीन नकद राशि का परिकलन निम्नवत किया जाएगा और उसकी अदायगी एक ही बार में एकमुश्त रूप में की जाएगी। मकान किराया भत्ता अथवा नगर प्रतिपूर्ति भत्ता देय नहीं होगा -

समकक्ष नकद राशि	=	सेवानिवृत्ति की तारीख X 300 दिन की सीमा तक
		को स्वीकार्य वेतन और सेवानिवृत्ति की तारीख को
		उस दिन स्वीकार्य जमा अप्रयुक्त छुट्टी के
महंगाई भत्ता		दिनों की संख्या

30

- (iii) ऐसे कर्मचारी के मामले में जो निलंबनाधीन रहने के दौरान अथवा अनुशासनिक या दांडिक कार्यवाही लंबित होने के दौरान अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त होता है, यदि छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी की राय में उस कार्यवाही की समाप्ति पर उससे कुछ धनराशि वसूल किए जाने की संभावना हो तो वह प्राधिकारी अर्जित छुट्टी की समतुल्य नकद धनराशि को पूर्णतः या अंशतः रोक सकता है। कर्मचारी प्राधिकरण को देय राशि के समायोजन के पश्चात् रोक दी गई यदि कोई राशि हो, तो उसे प्राप्त करने का पात्र होगा।
- (iv) सेवानिवृत्ति की तारीख के पश्चात् यदि किसी कर्मचारी की सेवा प्राधिकरण के हित में बढ़ाई जाती है तो उस बढ़ाई गई अवधि के लिए देय कोई अर्जित छुट्टी और उसकी सेवानिवृत्ति के दिन जमा अर्जित छुट्टी, अधिकतम 300 दिन स्वीकार्य होगी।
- (v) (क) विनियम 30 (i) (ग) के अधीन उल्लिखित रीति से सेवानिवृत्त हुए अथवा सेवानिवृत्त किए गए कर्मचारी को छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से उसके खाते में जमा अर्जित और अर्ध-वेतन छुट्टी के अधिकतम 300 दिन, के छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि स्वीकार कर सकता है, बशर्ते यह अवधि उसके सेवानिवृत्त होने या सेवानिवृत्त किए जाने की तारीख और उसकी सेवा की शासी शर्तों के अधीन निर्धारित आयु प्राप्त करने के पश्चात् उसकी सेवानिवृत्ति की सामान्य तारीख के बीच की अवधि से अधिक न हो;

परंतु यदि अर्ध-वेतन छुट्टी का छुट्टी-वेतन, पेंशन और अन्य पेंशन लाभों की राशि से कम हो तो अर्ध-वेतन छुट्टी की समतुल्य नकद राशि स्वीकार नहीं की जाएगी।

- (ख) यदि किसी कर्मचारी को प्राधिकरण की वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील नियमावली के उपबंधों के अधीन शास्ति के परिणामस्वरूप अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा उसके

पेंशन (उपदान सहित) में कोई कटौती नहीं की गई हो तो छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से आदेश जारी कर सकता है कि विनियम 30 (ii) (ख) में उल्लिखित रीति से सेवानिवृत्ति की तारीख को उसके खाते में यदि कोई अर्जित छुट्टी जमा हो तो उसके लिए अधिकतम 300 दिन के लिए छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि दी जाए।

- (vi) (क) यदि किसी कर्मचारी की सेवाएँ नोटिस देकर अथवा नोटिस के स्थान पर वेतन और भत्तों का भुगतान करके अथवा उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार अन्य रूप से समाप्त की जाती हैं तो छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से सेवा समाप्ति की तारीख को उसके खाते में जमा अधिकतम 300 दिन के लिए अर्जित छुट्टी के समतुल्य नकद राशि स्वीकार कर सकता है।
- (ख) यदि कोई कर्मचारी त्यागपत्र देता है अथवा सेवा छोड़ता है तो छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से सेवा की समाप्ति की तारीख को उसके खाते में जमा अर्जित छुट्टी में से अधिकतम 150 दिन के लिए आधी छुट्टी, के समतुल्य नकद राशि स्वीकार कर सकता है।
- (ग) यदि कोई कर्मचारी सेवानिवृत्ति के पश्चात पुनर्नियोजित हो तो पुनर्नियोजन की समाप्ति के पश्चात छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से पुनर्नियोजन की समाप्ति की तारीख को उसके खाते में जमा अधिकतम 300 दिन के लिए अर्जित छुट्टी के समतुल्य नकद राशि स्वीकार कर सकता है। इसमें वह अवधि भी शामिल है, जिसकी सेवानिवृत्ति के समय नकदीकरण की अनुमति दी गई थी।
- (घ) उपर्युक्त खंड (क) के अंतर्गत देय समतुल्य नकद राशि का परिकलन उप विनियम 30 (ii) के खंड (ख) में वर्णित रीति से किया जाएगा और उपर्युक्त खंड (ग) के अंतर्गत समतुल्य नकद राशि के संराशीकरण के प्रयोजन से पुनर्नियोजन की समाप्ति के दिन वेतन का नियतन उपर्युक्त वेतन के उपर्युक्त पेंशन और मंहगाई भत्ते का समायोजन करने से पहले पुनर्नियोजन के पद के वेतनमान में किया जाएगा।
- (vii) जमा अर्ध-वेतन छुट्टी के मामले में समतुल्य नकद राशि का परिकलन निम्नवत् किया जाएगा :

अर्ध-वेतन छुट्टी के स्थान पर नकद भुगतान	अर्ध-वेतन छुट्टी वेतन और मंहगाई भत्ता, (यदि स्वीकार्य हो) में से पेंशन घटाकर = पेंशन और पेंशन पर राहत, यदि अर्ध वेतन छुट्टी पर मंहगाई भत्ता स्वीकार्य हो	सेवानिवृत्ति/सेवा छोड़ने की तारीख को इस X विनियम के अधीन निर्धारित की गई सीमा तक देय अर्धवेतन छुट्टी के दिनों की संख्या
---	---	--

30

(viii) (क) अंशदायी भविष्य निधि का लाभ प्राप्त करने वाले सेवानिवृत्त कर्मचारी की पेंशन के परिकलन के प्रयोजन हेतु निम्नलिखित सूत्र अपनाया जाएगा :

$$\text{पेंशन} = \frac{\text{अंशदायी भविष्य निधि में नियोक्ता द्वारा दी गई अंशदान की कुल राशि और सेवानिवृत्ति की तारीख तक ब्याज}}{\text{अगले जन्मदिवस की आयु के अनुसार संराशीकरण कारक X 12}}$$

(ख) उपदान के समतुल्य पेंशन (पीईजी) के परिकलन के प्रयोजन हेतु निम्नलिखित सूत्र अपनाया जाएगा -

$$\text{उपदान के समतुल्य पेंशन} = \frac{\text{उपदान}}{\text{संराशीकरण कारक X 12}}$$

### 31. समतुल्य नकद राशि

(i) सेवा के दौरान मृत्यु होने के मामले में छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि।

(क) यदि किसी कर्मचारी की सेवा के दौरान मृत्यु होती है तो मृत्यु के ठीक पहले दिन उसे देय और स्वीकार्य छुट्टी-वेतन, अधिकतम 300 दिन के लिए, मृत्यु-सह-सेवानिवृत्ति उपदान के समकक्ष पेंशन खाते में कोई कटौती किए बिना उसके परिवार को दी जाएगी।

(ख) इस विनियम के अधीन स्वीकार्य छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि के अतिरिक्त मृतक कर्मचारी का परिवार मंहगाई भत्ते के केवल इस संबंध में

पृथक रूप से जारी किए गए आदेशों के अनुसार, भुगतान का भी हकदार होगा।

- (ii) सेवा से अशक्तता के मामले में छुट्टी वेतन के समतुल्य नकद राशि।  
जिस कर्मचारी को चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा आगे की सेवा के लिए पूर्णतः और स्थायी रूप से अशक्त घोषित कर दिया गया हो उसे छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपनी ओर से उसकी सेवा से अशक्त किए जाने की तारीख को देय और स्वीकार्य छुट्टी के छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि स्वीकार कर सकता है, परंतु वह अवधि, जिसके लिए उसे समतुल्य नकद राशि दी गई थी, उसकी सेवा की शासी शर्तों के अधीन निर्धारित आयु प्राप्त करने के पश्चात उसकी सेवानिवृत्ति की सामान्य तारीख से अधिक नहीं होगी। इस प्रकार देय समतुल्य नकद राशि इन विनियमों के विनियम 30 (ii) (ख) के अधीन परिकल्पित छुट्टी वेतन के बराबर होगी। परंतु जो कर्मचारी स्थायी नियोजन में नहीं है, उसे सेवा से अशक्त होने की तारीख को उसके खाते में जमा अर्ध-वेतन छुट्टी की समतुल्य नकद राशि का भुगतान स्वीकार नहीं किया जाएगा।
- (iii) किसी कर्मचारी की सेवा के दौरान अथवा सेवानिवृत्ति के पश्चात अथवा ड्यूटी को अंतिम रूप से छोड़ने के पश्चात परंतु विनियम 30, 31 (i) से (iii) के अधीन छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि की वास्तविक प्राप्ति से पूर्व मृत्यु होने पर छुट्टी-वेतन के समतुल्य नकद राशि का भुगतान निम्नलिखित के अनुसार देय होगा :
- (क) यदि मृतक पुरुष कर्मचारी था तो उसकी विधवा को और यदि एक से अधिक विधवा हों तो ज्येष्ठ जीवित विधवा को अथवा यदि मृतक कर्मचारी महिला थी तो उसके पति को।  
[‘ज्येष्ठ जीवित विधवा’ अभिव्यक्ति के संदर्भ में ज्येष्ठता जीवित विधवाओं की विवाह की तारीख के अनुसार मानी जाएगी, न कि उनकी आयु के संदर्भ में]
- (ख) यथास्थिति विधवा या पति के न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ जीवित पुत्र अथवा दत्तक पुत्र को।
- (ग) उपर्युक्त (क) और (ख) के न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ जीवित अविवाहित पुत्री को।
- (घ) उपर्युक्त (क) से (ग) न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ जीवित विधवा पुत्री को।
- (ङ) उपर्युक्त (क) से (घ) न होने की स्थिति में पिता को।
- (च) उपर्युक्त (क) से (ङ) न होने की स्थिति में, माता को।
- (छ) उपर्युक्त (क) से (च) न होने की स्थिति में, 18 वर्ष से कम उम्र के ज्येष्ठ



जीवित भाई को।

(ज) उपर्युक्त (क) से (छ) न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ जीवित अविवाहित बहिन को।

(झ) उपर्युक्त (क) से (ज) न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ जीवित विधवा बहिन को।

( ) उपर्युक्त (क) से (झ) न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ विवाहित पुत्री को।

(ट) उपर्युक्त (क) से ( ) न होने की स्थिति में, ज्येष्ठ पूर्व-मृतक पुत्र की ज्येष्ठ संतान को।

### 32. छुट्टी वेतन

- (i) अर्जित छुट्टी पर जाने वाला कर्मचारी, अर्जित छुट्टी पर जाने से तत्काल पूर्व आहरित वेतन के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार होगा।
- (ii) अर्ध-वेतन छुट्टी अथवा अर्जनशोध्य छुट्टी पर जाने वाला कर्मचारी, इस विनियम में विनिर्दिष्ट राशि के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार होगा।
- (iii) परिणत छुट्टी पर जाने वाला कर्मचारी इस विनियम के अधीन स्वीकार्य राशि के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार होगा।
- (iv) असाधारण छुट्टी पर जाने वाला कर्मचारी किसी छुट्टी-वेतन का हकदार नहीं होगा।
- (v) यदि कोई कर्मचारी सेवानिवृत्त होता है अथवा सेवा से त्यागपत्र देता है और उसने अपने खाते में पहले से ही जमा छुट्टी से अधिक छुट्टी ली हों तो उससे आवश्यक वसूली की जाएगी।
- (vi) यदि सेवा से बर्खास्त किया गया अथवा निष्कासित किया गया अथवा सेवा के दौरान मृत्यु को प्राप्त कोई कर्मचारी पहले ही अपने खाते में जमा छुट्टी से अधिक छुट्टी ले चुका हो तो मृत्यु के मामले को छोड़कर ऐसे मामलों में छुट्टी-वेतन से अधिक भुगतान की वसूली की जाएगी।

### 33. छुट्टी वेतन के भुगतान की रीति

इन विनियमों के अधीन देय छुट्टी-वेतन भारत में रुपयों में किया जाएगा।

### 34. छुट्टी-वेतन का अग्रिम

एक माह (30 दिन) से अधिक अवधि के लिए छुट्टी पर जाने वाले कर्मचारी को छुट्टी-वेतन के स्थान पर एक माह का वेतन और छुट्टी-वेतन पर स्वीकार्य भत्ते अग्रिम रूप में दिए जा सकते हैं, यह भुगतान आयकर, भविष्य निधि, मकान किराया, अग्रिमों की वसूली आदि

पर कटौती के पश्चात किया जाएगा।

### 35. संविदा आधार पर नियुक्त कर्मचारियों की छुट्टी हेतु पात्रता

(अ) प्राधिकरण में विभिन्न पदों पर संविदा आधार पर नियुक्त किए गए व्यक्ति निम्नलिखित छुट्टी के हकदार होंगे :

- (i) किसी कर्मचारी को यथा स्वीकार्य अर्जित छुट्टी।
- (ii) किसी अस्थायी कर्मचारी को यथा स्वीकार्य अर्ध-वेतन छुट्टी/परिणत छुट्टी।
- (iii) असाधारण छुट्टी -

(क) एक वर्ष अथवा उससे कम अवधि के लिए संविदा आधार पर नियुक्तियों के मामले में कोई असाधारण छुट्टी स्वीकार्य नहीं होगी ;

(ख) एक वर्ष से अधिक परंतु 5 वर्ष से कम अवधि के लिए संविदा पर नियुक्ति के मामले में किसी अस्थायी कर्मचारी को यथा स्वीकार्य असाधारण छुट्टी, परंतु पूरी संविदा अवधि के दौरान स्वीकार की जाने वाली कुल असाधारण छुट्टी 90 दिन से अधिक नहीं होगी;

(ग) यदि संविदा आधार पर नियुक्ति 5 वर्ष से अधिक अवधि के लिए की गई हो तो अस्थायी कर्मचारी को यथा स्वीकार्य असाधारण छुट्टी दी जाएगी; और,

(घ) यदि संविदा आधार पर नियुक्ति अनिश्चित अवधि के लिए की गई हो तो वह कर्मचारी स्थायी कर्मचारी को यथा स्वीकार्य असाधारण छुट्टी का हकदार होगा।

(ब) छुट्टी का नकदीकरण : संविदा आधार पर नियुक्त व्यक्ति को, संविदा अवधि की समाप्ति की तारीख को अपने खाते में जमा अर्जित छुट्टी का निम्नलिखित उच्चतम सीमा तक अपनी ओर से नकदीकरण कराने की अनुमति होगी :

संविदा आधार पर नियुक्ति की अवधि	संविदा की समाप्ति के समय इस नकदीकरण के लिए अधिकतम अनुमत अर्जित छुट्टी
2 वर्ष अथवा उससे कम	कोई नकदीकरण नहीं
2 वर्ष से अधिक 5 वर्ष तक	50 दिन
5 वर्ष से अधिक 10 वर्ष तक	100 दिन
10 वर्ष से अधिक 15 वर्ष तक	150 दिन

15 वर्ष से अधिक 20 वर्ष तक	200 दिन
20 वर्ष से अधिक 25 वर्ष तक	250 दिन
25 वर्ष से अधिक	300 दिन

परंतु अर्जित छुट्टी का नकदीकरण इस शर्त के अधीन किया जाएगा कि जिस अर्जित छुट्टी का नकदीकरण किया जाना है वह सरकार या स्वायत्त निकाय अथवा निकायों अथवा सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम (उपक्रमों) के अधीन यदि कोई पिछली नियुक्तियाँ हों, तो उनमें नकदीकरण हेतु अनुमत अर्जित छुट्टी अथवा पूर्ण वेतन छुट्टी को मिलाकर कुल अर्जित छुट्टी 300 दिन से अधिक नहीं होगी।

### 36. आकस्मिक छुट्टी

कर्मचारी किसी केलेंडर वर्ष के दौरान सरकारी कर्मचारियों को यथा स्वीकार्य आकस्मिक छुट्टी का पात्र होगा। यह छुट्टी निम्नलिखित शर्तों के अधीन स्वीकार्य होगी :

- (i) आकस्मिक छुट्टी को विशेष आकस्मिक छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है परंतु किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ नहीं।
- (ii) आकस्मिक छुट्टी को कार्यग्रहण अवधि के साथ नहीं जोड़ा जा सकता।
- (iii) आकस्मिक छुट्टी की अवधि के दौरान आने वाले रविवार और अवकाश दिवसों की गणना आकस्मिक छुट्टी के भाग के रूप में नहीं की जाएगी।
- (iv) रविवार/सार्वजनिक अवकाश/वैकल्पिक अवकाश/सप्ताहांतों को आकस्मिक छुट्टी से पूर्व/पश्चात जोड़ा जा सकता है।
- (v) दौरे के दौरान आकस्मिक छुट्टी ली जा सकती है, परंतु उस अवधि के लिए दैनिक भत्ता स्वीकार्य नहीं होगा।
- (vi) आकस्मिक छुट्टी आधे दिन के लिए भी ली जा सकती है।
- (vii) आकस्मिक छुट्टी के दौरान छुट्टी यात्रा रियायत प्राप्त की जा सकती है।
- (viii) वर्ष के मध्य में कार्यभार ग्रहण करने वाले कर्मचारी आनुपातिक रूप से आकस्मिक छुट्टी ले सकते हैं।
- (ix) आकस्मिक छुट्टी को अगले केलेंडर वर्ष में अग्रणीत नहीं किया जा सकता। उपयोग नहीं की गई आकस्मिक छुट्टी केलेंडर वर्ष के अंत में व्यपगत हो जाएगी।

### 37. अवकाश दिवस

- (i) कर्मचारी, सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए केलेंडर वर्ष के दौरान घोषित राष्ट्रीय अवकाश/अनियत अवकाश/ प्रतिबंधित अवकाश और अन्य अवकाश

दिवसों और प्राधिकरण द्वारा निर्धारित अन्य अवकाश दिवसों का पात्र होगा।

- (ii) राष्ट्रीय अवकाश दिवसों को छोड़कर उपखंड (i) में उल्लिखित अवकाश दिवसों में ड्यूटी करने वाले कर्मचारी को सामान्य दरों पर समयोपरि भत्ता दिया जाएगा।
- (iii) राष्ट्रीय अवकाश दिवसों में ड्यूटी करने वाले कर्मचारी को सामान्य स्वीकार्य दरों की दुगुनी दर पर समयोपरि भत्ता दिया जाएगा।
- (iv) कर्मचारी को प्रतिबंधित अवकाश लिखित में अग्रिम अनुमति पर ही दिया जाएगा।

### 38. प्रपत्र

इन विनियमों के लिए निम्नलिखित निर्धारित और इन विनियमों के साथ संलग्न समय-समय पर यथा संशोधित 'प्रपत्र', लागू होंगे :

क्र.सं.	विवरण	श्रेणी
(1)	छुट्टी लेने और छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन पत्र	प्रपत्र - क
(2)	छुट्टी-खाते का प्रपत्र (अर्जित छुट्टी, अर्ध-वेतन छुट्टी, परिणत छुट्टी और अर्जनशोध्य छुट्टी सहित चिकित्सा प्रमाणपत्र आधारित छुट्टी)	प्रपत्र - ख
(3)	राजपत्रित अधिकारी के समकक्ष अधिकारियों के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र छुट्टी अथवा छुट्टी बढ़ाने अथवा परिणत छुट्टी के लिए सिफारिश	प्रपत्र - ग
(4)	छुट्टी अथवा छुट्टी बढ़ाने अथवा परिणत छुट्टी के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र	प्रपत्र - घ
(5)	ड्यूटी पर वापसी के लिए स्वस्थता प्रमाणपत्र	प्रपत्र - ङ
(6)	अस्थायी कर्मचारी को असाधारण छुट्टी स्वीकार करने के लिए बंधपत्र	प्रपत्र - च

### 39. अवशिष्ट मामले

जिन मामलों के बारे में इन विनियमों के अधीन कोई विशेष उपबंध नहीं किए गए हैं; उन्हें सरकारी कर्मचारियों पर लागू सरकारी नियमों/विनियमों के तदनुरूपी उपबंधों के अधीन विनियमित किया जाएगा।

#### 40. निर्वचन

यदि इन विनियमों के निर्वचन में कोई शंका उत्पन्न होगी तो उसे प्राधिकरण को भेजा जाएगा और उस पर प्राधिकरण का निर्णय अंतिम एवं बाध्यकारी होगा।

#### 41. छूट देने की शक्ति

यदि प्राधिकरण संतुष्ट हो कि इनमें से किसी भी विनियम के लागू करने पर किसी विशेष मामले में कठिनाई उत्पन्न हो सकती है तो वह लिखित में कारण देते हुए उस विनियम की अपेक्षा को ऐसे अपवादों और शर्तों के अधीन समाप्त कर सकता है जो वह मामले को न्यायसंगत एवं यथोचित ढंग से निपटाने के लिए आवश्यक समझे।

#### 42. निरसन और व्यावृत्ति

- (i) इन विनियमों के लागू होने पर, इन विनियमों से तत्काल पूर्व प्रभावी अनुदेशों सहित प्रत्येक नियम, विनियम अथवा आदेश को जो अब तक इन विनियमों में शामिल किन्हीं मामलों के लिए स्वीकार किए गए थे, निरसित किया जाता है।
- (ii) ऐसा निरसन करने के बावजूद, इन निरसित किए गए नियमों, विनियमों और आदेशों के आधीन किए गए कार्य अथवा की गई कोई कार्रवाई अथवा किसी कर्मचारी द्वारा अर्जित की गई कोई छुट्टी अथवा उसे स्वीकार की गई, अथवा उसके खाते में जमा की गई छुट्टी को इन विनियमों के तदनुरूपी उपबंधों के अधीन किया गया कार्य, ली गई छुट्टी, अर्जित की गई छुट्टी, स्वीकार की गई छुट्टी अथवा जमा की गई छुट्टी माना जाएगा।

एस. सत्यम्, अध्यक्ष

[ सं. विज्ञापन-III/IV/143/2000-असा. ]

## महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण

### प्रपत्र - क

### छुट्टी अथवा छुट्टी बढाने के लिए आवेदन पत्र

1. आवेदक का नाम।
2. पदनाम।
3. अनुभाग/प्रभाग/अधिकारी का नाम; जिसके साथ संबद्ध है।
4. वेतन
5. वर्तमान पद पर आहरित मकान किराया और अन्य पूतिपूरक भत्ते।
6. आवेदित छुट्टी का स्वरूप तथा अवधि और तारीख, जिस दिन से छुट्टी अपेक्षित हो।
7. रविवार और अवकाश दिवस, यदि कोई हों, जिन्हें छुट्टी से पूर्व/पश्चात जोड़े जाने का प्रस्ताव है।
8. आवेदित छुट्टी का कारण।
9. पिछली छुट्टी से लौटने की तारीख और उस छुट्टी का स्वरूप तथा अवधि।
10. मैं छुट्टी के दौरान ब्लॉक वर्ष .....के लिए छुट्टी यात्रा रियायत लेना चाहता/चाहती हूँ/नहीं चाहता/चाहती हूँ।
11. छुट्टी की अवधि के दौरान पता।

आवेदक के हस्ताक्षर  
(तारीख सहित)

12. नियंत्रण प्राधिकारी की टिप्पणी और/अथवा सिफारिश।

हस्ताक्षर (तारीख सहित)  
पदनाम

### छुट्टी स्वीकार्यता संबंधी प्रमाणपत्र

13. प्रमाणित किया जाता है कि दिनांक ..... से .....तक.....दिन की अवधि की छुट्टी..... (छुट्टी का स्वरूप) महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण (छुट्टी) विनियमावली 2001 ..... के विनियम..... के अधीन स्वीकार्य है।

हस्ताक्षर (तारीख सहित)  
पदनाम

- \*14. छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी के आदेश

हस्ताक्षर (तारीख सहित)  
पदनाम

\* यदि आवेदक कोई प्रतिपूरक भत्ता प्राप्त कर रहा हो तो उसकी छुट्टी की समाप्ति पर जारी किए जाने वाले आदेशों में भी यह उल्लेख किया जाएगा कि ऐसे कर्मचारी की उसी पद अथवा समान भत्ते वाले दूसरे पद पर लौटने की संभावना है।

प्रपत्र - २४  
छुट्टी - रवाते का प्रपत्र

**भारत का राजपत्र : असाधारण**

मंचारी का नाम	जन्म तिथि
यमित सेवा के प्रारंभ होने की तारीख	
सुविता/स्थायी नियोजन की तारीख	सेवा निवृत्ति/त्याग पत्र देने की तारीख

अर्जित छुट्टी		अर्ध-वैतन छुट्टी	
वर्ष	तक	वर्ष	तक
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	
9		9	
10		10	
11		11	
12		12	
13		13	
14		14	
15		15	
16		16	
17		17	
18		18	
19		19	
20		20	

(परिणत छुट्टी और अर्जनशोध्य छुट्टी सहित गैर-सरकारी कार्यों  
और चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर छुट्टी)

ली गई छुट्टी						पूरी सेवा के दौरान 360 दिन तक अर्जनशोध्य छुट्टी										
पूर्ण वेतन पर चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर परिणत छुट्टी			अध्ययन के लिए बिना चिकित्सा प्रमाण पत्र के लोकहित में प्रमाणित 180 दिन की परिणत छुट्टी (पूरी सेवा में अर्ध-वेतन छुट्टी के 90 दिन की परिणत छुट्टी में बदला जाएगा)			अर्ध-वेतन में संपरिवर्तित परिणत छुट्टी (कॉलम 22 और 25 का कुल)	चिकित्सा प्रमाण पत्र के आधार पर			चिकित्सा प्रमाण पत्र के अलावा अन्यथा			कुल अर्जनशोध्य छुट्टी (कॉलम 29+32)	ली गई कुल अर्ध-वेतन छुट्टी (कॉलम 19+26+33)	छुट्टी से छुट्टी पर शेष अर्धवेतन छुट्टी (कॉलम 16-34)	ली गई कुल अर्ध-वेतन छुट्टी के प्रकार की
							से	तक	दिनों की संख्या	से	तक	दिनों की संख्या				
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

टिप्पणी 1. दैन्य अर्जित छुट्टी को दिनों में अभिव्यक्त किया जाए।

टिप्पणी 2. यदि महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण के किसी कर्मचारी की नियुक्ति किसी कैलेंडर वर्ष की किसी छमाही के दौरान की जाती है, तो अर्जित छुट्टी प्रत्येक पूरे किए गए कैलेंडर माह के लिए  $2\frac{1}{2}$  दिन की दर से जमा की जाएगी और दिन के किसी भाग को निकटतम दिन में जोड़ा जाएगा।

टिप्पणी 3. असाधारण छुट्टी की अवधि को लाल स्याही में दर्ज किया जाए।



**महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण****प्रपत्र - ग**

**राजपत्रित अधिकारियों के समकक्ष अधिकारी के लिए छुट्टी संस्तुत करने अथवा छुट्टी बढ़ाने अथवा छुट्टी परिणत कराने के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र**

कर्मचारी के हस्ताक्षर .....

मैं \_\_\_\_\_ मामले की सावधानीपूर्वक व्यक्तिगत जाँच करने के पश्चात् एतद्वारा प्रमाणित करता हूँ कि श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_, जिसके हस्ताक्षर ऊपर दिए गए हैं, \_\_\_\_\_ रोग से पीड़ित हैं और मैं समझता हूँ कि उनके लिए अपने स्वास्थ्य लाभ के लिए \_\_\_\_\_ से \_\_\_\_\_ तारीख तक की अवधि के लिए ड्यूटी से अनुपस्थित रहना नितान्त आवश्यक है।

सिविल सर्जन/स्टॉफ सर्जन/  
प्राधिकृत चिकित्सा परिचर

दिनांक : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ डिस्पेंसरी

टिप्पणी 1. - इस प्रपत्र का यथा संभव सख्ती से पालन किया जाए और इसे कर्मचारी के हस्ताक्षर लेने के पश्चात् भरा जाए। प्रमाणकर्ता अधिकारी को यह प्रमाणित करने की स्वतंत्रता नहीं होगी कि कर्मचारी को किसी स्थान विशेष से अन्य स्थान अथवा किसी स्थान विशेष पर भेजने की आवश्यकता है अथवा वह किसी स्थान विशेष पर जाने के लिए रतस्थ नहीं है। यह प्रमाणपत्र केवल उस संबंधित प्रशासनिक अधिकारी की इच्छा पर दिया जाएगा, जिस ऐसे आधार पर किए गए आवेदन पर निर्णय लेने की स्वतंत्रता हो कि आवेदक को सिविल सर्जन/स्टॉफ सर्जन/प्राधिकृत चिकित्सा प्राधिकारी के पास सेवा के लिए उराकी रतस्थता का निर्णय करने के लिए भेजा जाए अथवा नहीं।

टिप्पणी 2. - इस प्रमाणपत्र में उल्लिखित कोई सिफारिश कर्मचारी को अस्वीकार्य किसी छुट्टी के दावे का साक्ष्य नहीं होगी।

## महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण

### प्रपत्र - घ

### छुट्टी लेने अथवा छुट्टी बढ़ाने अथवा छुट्टी परिणत कराने के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र

कर्मचारी के हस्ताक्षर .....

मैं \_\_\_\_\_ मामले की सावधानीपूर्वक व्यक्तिगत जाँच करने के पश्चात एतद्वारा प्रमाणित करता हूँ कि श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_, जिसके हस्ताक्षर ऊपर दिए गए हैं, \_\_\_\_\_ रोग से पीड़ित हैं और मैं समझता हूँ कि उनके लिए अपने स्वास्थ्य लाभ के लिए \_\_\_\_\_ से \_\_\_\_\_ तारीख तक की अवधि के लिए ड्यूटी से अनुपस्थित रहना नितान्त आवश्यक है।

प्राधिकृत चिकित्सा परिचर

\_\_\_\_\_ अस्पताल/डिस्पेंसरी अथवा

अन्य पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी

दिनांक \_\_\_\_\_

टिप्पणी 1. - बीमारी का स्वरूप और संभावित अवधि विनिर्दिष्ट करें।

टिप्पणी 2. - इस प्रपत्र का यथा संभव सख्ती से पालन किया जाए और इसे कर्मचारी के हस्ताक्षर लेने के पश्चात भरा जाए। प्रमाणकर्ता अधिकारी को यह प्रमाणित करने की स्वतंत्रता नहीं होगी कि कर्मचारी को किसी स्थान विशेष से अन्य स्थान अथवा किसी स्थान विशेष पर भेजने की आवश्यकता है अथवा वह किसी स्थान विशेष पर जाने के लिए स्वस्थ नहीं है। यह प्रमाणपत्र केवल उस संबंधित प्रशासनिक अधिकारी की इच्छा पर दिया जाएगा, जिसे ऐसे आधार पर किए गए आवेदन पर निर्णय लेने की स्वतंत्रता हो कि आवेदन को सिविल सर्जन अथवा स्टॉफ सर्जन के पास सेवा के लिए उसकी स्वस्थता का निर्णय करने के लिए भेजा जाए अथवा नहीं।

टिप्पणी 3. - यदि दूसरे चिकित्सा अधिकारी की राय लेनी हो तो छुट्टी स्वीकार करने के लिए सक्षम प्राधिकारी इसके लिए यथाशीघ्र सिविल सर्जन अथवा स्टॉफ सर्जन श्रेणी के चिकित्सा अधिकारी से दूसरी चिकित्सा जाँच की व्यवस्था करेगा। यह अधिकारी बीमारी के तथ्यों और सिफारिश की गई छुट्टी की आवश्यकता दोनों पर अपनी राय व्यक्त करेगा और इस प्रयोजन के लिए वह कर्मचारी को अपने पास आने के लिए कह सकता है अथवा अपने द्वारा नामित चिकित्सा अधिकारी के पास भेज सकता है।

टिप्पणी 4. - इस प्रमाणपत्र में उल्लिखित कोई सिफारिश कर्मचारी के लिए अस्वीकार्य किसी छुट्टी के दावे का साक्ष्य नहीं होगी।

**महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण****प्रपत्र - छ****छुट्टी पर वापसी हेतु स्वस्थता प्रमाणपत्र**

कर्मचारी के हस्ताक्षर .....

**हम, चिकित्सा बोर्ड के सदस्य**

मैं ..... का **सिविल सर्जन/स्टॉफ सर्जन**  
**प्राधिकृत चिकित्सा परिचर**  
**पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी**

एतद्वारा प्रमाणित करता हूँ कि हमने/मैंने श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_की जिनके हस्ताक्षर ऊपर दिए गए हैं, सावधानीपूर्वक जाँच करने पर पाया है कि वह स्वस्थ हो गए/गई हैं और वह अब प्राधिकरण में कार्यग्रहण करने के लिए स्वस्थ है।

हम/मैं यह भी प्रमाणित करते हैं/करता हूँ कि यह निर्णय करने से पूर्व हमने/मैंने इस मामले के उन मूल चिकित्सा प्रमाणपत्र (प्रमाणपत्रों) और विवरण (विवरणों) (अथवा उनकी प्रमाणित प्रतियों) की जाँच की है, जिनके आधार पर छुट्टी स्वीकार की गई थी अथवा बढ़ाई गई थी।

चिकित्सा बोर्ड के सदस्य

(1).....

(2).....

(3).....

सिविल सर्जन/स्टॉफ सर्जन

प्राधिकृत चिकित्सा परिचर,

पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी

दिनांक : .....

टिप्पणी - इस मामले के जिन मूल चिकित्सा प्रमाणपत्र (प्रमाणपत्रों) और विवरण (विवरणों) के आधार पर मूल रूप से छुट्टी स्वीकार की गई थी अथवा बढ़ाई गई थी, उन्हें प्रमाणित प्रमाणपत्र जारी करने के लिए प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत करना होगा। इस प्रयोजन के लिए, मामले के मूल प्रमाणपत्र (प्रमाणपत्रों) और विवरण (विवरणों) की दो प्रतियाँ तैयार की जाएँगी, जिसकी एक प्रति संबंधित कर्मचारी के पास रहेगी।

## महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण

### प्रपत्र - च

## विनियम 24 (ग) में छूट देते हुए अस्थायी कर्मचारी को असाधारण छुट्टी स्वीकार करने के लिए बंधपत्र

सभी को ज्ञात हो कि हम \_\_\_\_\_ जो \_\_\_\_\_ के निवासी हैं और वर्तमान समय में महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण (जिसे इसमें आगे 'बाध्यताधारी' कहा गया है) में \_\_\_\_\_ पद पर कार्यरत हैं और श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ पुत्र/पुत्री \_\_\_\_\_ (जिसे इसमें "प्रतिभू" कहा गया है) एतद्वारा अध्यक्ष, उसके उत्तराधिकारी और समनुदेशिनी को (जिसे इसमें आगे 'प्राधिकरण' कहा गया है) \_\_\_\_\_ रुपये (\_\_\_\_\_ रुपये) की राशि की माँग किए जाने पर और इस राशि पर तत्समय लागू सरकारी दरों पर माँग की तारीख से देय ब्याज की राशि सहित अथवा संदाय भारत से भिन्न किसी देश में किया जाता है तो उस देश की मुद्रा में उक्त राशि की उस देश और भारत के बीच की सरकारी विनियम दर से सम्परिवर्तित समतुल्य राशि और साथ ही न्यायवादी और मुवक्किल के खर्च और प्रभार तथा जो खर्च प्राधिकरण द्वारा किए गए हों या किए जाएंगे, उनका भुगतान करने के लिए स्वयं को और अपने वारिसों, निष्पादकों और प्रशासकों को संयुक्त रूप से और पृथक-पृथक रूप से आबद्ध करते हैं।

प्राधिकरण ने उक्त आबद्ध \_\_\_\_\_ पद पर कार्यरत श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ के अनुरोध पर उन्हें \_\_\_\_\_ में अध्ययनार्थ जाने के लिए \_\_\_\_\_ माह \_\_\_\_\_ दिन की अवधि के लिए जो \_\_\_\_\_ तारीख से प्रभावी होगी, बिना वेतन और भत्तों की असाधारण छुट्टी सहित नियमित छुट्टी की अनुमति प्रदान की है।

और प्राधिकरण ने श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_, जो असाधारण छुट्टी पर है, की अनुपस्थिति की अवधि के दौरान \_\_\_\_\_ पद के कार्यों के निष्पादन के लिए एवजी को नियुक्त किया है/करेंगे।

और प्राधिकरण की बेहतर सुरक्षा के लिए बाध्यताधारी दो प्रतिभूओं सहित बंधपत्र का निम्नलिखित शर्तों पर निष्पादन के लिए सहमत हो गया है -

और उक्त प्रतिभू \_\_\_\_\_ व्यक्ति की ओर से प्रतिभू के रूप में इस बंधपत्र को निष्पादित करने के लिए सहमत हो गए हैं।

उपर्युक्त बाध्यता की अब यह शर्त है कि यदि उपर्युक्त आबद्ध व्यक्ति श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ असाधारण अवधि की समाप्ति पर अपने मूल पद पर कार्यभार ग्रहण करने में असफल रहता/रहती है और प्राधिकरण ने फिर से कार्यभार ग्रहण करने के पश्चात अधिकतम \_\_\_\_\_ वर्ष की अवधि तक, जो प्राधिकरण आवश्यक समझे, कार्य करते है/करती है अथवा प्राधिकरण में ऐसे किसी दूसरे पद पर, जो प्राधिकरण आवश्यक समझे, उस वेतन पर कार्य करने से इंकार करता है, जिसका वह नियमानुसार हकदार होगा, तो उस स्थिति में उक्त श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ अथवा उसका निष्पादक और प्रशासक उक्त \_\_\_\_\_ रुपये की राशि और उस पर तत्समय लागू सरकारी दरों के आधार पर ब्याज की रकम की माँग करने पर प्राधिकरण को तत्काल भुगतान करेगा/करेगी।

और बाध्यताधारी श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ और, अथवा श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ और, अथवा श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ के उपर्युक्त प्रतिभूओं द्वारा इस प्रकार का भुगतान किए जाने पर उपर्युक्त बाध्यता शून्य और निष्प्रभावी हो जाएगी अन्यथा यह बाध्यता लागू और प्रभावी रहेगी ।

परंतु इसमें निम्नलिखित प्रतिभूओं की देयता प्राधिकरण अथवा उसके द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति द्वारा स्वीकृत समय के कारण या उसकी प्रविरति कार्य अथवा चूक (चाहे वह प्रतिभूओं की सहमति या जानकारी से हो अथवा बिना सहमति और जानकारी के हो) के कारण क्षीण या समाप्त नहीं होगी और न ही प्राधिकरण को प्रतिभूओं श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ और श्री/श्रीमती/कुमारी \_\_\_\_\_ इनमें से किसी भी व्यक्ति पर देय राशि के लिए मुकद्मा करने से पूर्व बाध्यताधारी पर मुकद्मा करना आवश्यक होगा।

बंधपत्र पर तत्समय लागू भारत की विधियाँ हर दृष्टि से लागू होंगी और इसके अधीन अधिकारों एवं देयताओं का निर्धारण आवश्यक रूप से भारत के उपर्युक्त न्यायालयों द्वारा तदनुसार किया जाएगा।

महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण इस बंधपत्र पर लगने वाली स्टॉम्प ड्यूटी को वहन करने के लिए सहमत हो गया है।

\_\_\_\_\_ वर्ष -- ----- माह के \_\_\_\_\_ दिन हस्ताक्षर किए गए।

उपर्युक्त नामित बाध्यताधारी श्री/श्रीमती/कुमारी द्वारा निम्नलिखित की उपस्थिति में हस्ताक्षर किए गए और सौंपे गए

उपर्युक्त नामित प्रतिभू श्री/श्रीमती /कुमारी द्वारा निम्नलिखित की उपस्थिति में हस्ताक्षर किए गए और सौंपे गए

साक्षी : 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

साक्षी : 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

उपर्युक्त नामित प्रतिभू श्री/श्रीमती/कुमारी द्वारा निम्नलिखित की उपस्थिति में हस्ताक्षर किए गए और सौंपे गए

साक्षी : 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

स्वीकृत  
महापत्तन प्रशुल्क प्राधिकरण के लिए  
और प्राधिकरण की ओर से

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS****NOTIFICATION**

New Delhi, the 28th February, 2001

**F. No. A-24011/1/98/TAMP.**—In exercise of the powers conferred by Section 123A read with Section 47H (2) of the Major Port Trusts Act, 1963 (Act No. 38 of 1963), the Tariff Authority for Major Ports with the concurrence of the Central Government, hereby makes the following Regulations namely :

**1. Short Title and commencement**

- (i). These Regulations may be called the Tariff Authority for Major Ports (Leave) Regulations, 2001.
- (ii). They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.
- (iii). They shall apply to all employees appointed in the office of the Authority in terms of its Service Regulations except to the following
  - (a). Chairman and a Member (including a part-time Member) of the Authority.
  - (b). Persons in casual or daily rated or part time employment.
  - (c). Persons paid from contingencies.
  - (d). Persons employed on contract except when the contract provides otherwise.

**2. Definitions**

- (i). In these Regulations, unless the context otherwise requires, the following definitions shall apply:

- (a). "Act" means the Major Port Trusts Act, 1963 (Act No. 38 of 1963).
- (b). "Authority" means the Tariff Authority for Major Ports constituted under Section 47 A of the Act.
- (c). "Authorised Medical Authority" means a Registered medical practitioner possessing the qualifications included in one of the Schedule to the Indian Medical Council Act, 1956 (102 of 1956) in so far as Group 'D' posts are concerned, a doctor possessing qualifications of a civil surgeon for group 'C' and 'B' posts and a doctor possessing qualifications of a specialist or a physician or a surgeon for group 'A' posts.
- (d). "Chairman" means the Chairperson of the Tariff Authority for Major Ports, appointed under Section 47 A of the Act.
- (e). "Complete Years of service or one year's of continuous service" means continuous service of specified duration under the Authority and includes the period spent on duty as well as on leave including extraordinary leave.
- (f). "Competent Authority" means the Chairman or any other person authorised by him to exercise the powers under these Regulations.
- (g). "Date of retirement or date of his/her retirement" means the afternoon of the last day of the month in which an employee attains the age prescribed for retirement from service under the terms and conditions governing his/her service.
- (h). "Employee" means any person appointed in the office of the Authority against a post under the respective service Regulations.
- (i). "Foreign Service" means service for which an employee receives, with the approval of the Competent Authority, his pay from any source other than the Fund of the Authority.
- (j). "Form" means a Form attached to these Regulations.
- (k). "Government" means the Central Government.
- (l). "Member" means the Member (including a part-time Member) of the Tariff Authority for Major Ports appointed under Section, 47 A of the Act.
- (m). "Permanent Employee" means an employee who holds a substantive post or provisionally a substantive post or who

holds a lien on a permanent post or who would have held a lien on a permanent post had the lien not been suspended.

- (ii). Words and expressions used herein and not defined shall have the same meaning as assigned to them in the Fundamental Rules and Supplementary Rules of the Central Government.

### 3. **Competent Authority to grant leave**

The Chairman or any other officer authorised by him shall be the Competent Authority to grant any kind of leave.

### 4. **Right to leave**

- (i). Leave cannot be claimed as a right.
- (ii). The right to ask for a particular kind of leave rests with the employee. An employee may be granted half-pay leave if he so requests even when earned leave is due to him/her.
- (iii). Leave shall not ordinarily be denied to any employee, especially in the last ten years of his/her career.
- (iv). When the exigencies of work so require, the discretion to refuse or revoke any kind of leave will rest with the authority empowered to grant it. But it shall not be open to that authority to alter the kind of leave due and applied for except at the written request of the employee.
- (v). The Authority shall take care to encourage its employees to take leave regularly in a phased manner to be decided by the Competent Authority without dislocating its work so that an employee after availing leave returns to work keen and refreshed

### 5. **Leave on temporary transfer or on foreign service**

Employee to whom these Regulations apply shall continue to be governed by these Regulations while on temporary transfer to Central/State Govt. Deptts. or other organisations or while on foreign service within India.

In the case of an employee on foreign service outside India (including service with UN agencies within or outside India) or on temporary transfer to the Armed Forces of the Union, these Regulations shall apply only to the extent provided in the terms and conditions of foreign service or temporary transfer, as the case may be.



**6. Regulation of claim to leave**

The claim of an employee to leave shall be regulated by the Regulations in force at the time the leave is applied for and granted.

**7. Maximum amount of continuous leave**

Unless the Competent Authority in view of exceptional circumstances of a case otherwise determines, no employee shall be granted leave of any kind, except on medical grounds, for a continuous period exceeding six months. At the discretion of the Chairman subject to the provisions of these Regulations, leave of any kind can be granted for the period not exceeding 5 (five) years.

**8. Leave not to be granted in certain circumstances**

- (i). Leave shall not be granted to an employee whom the Disciplinary Authority has decided to dismiss, remove or compulsorily retire from service.
- (ii). Leave shall not be granted to an employee under suspension.

**9. Commencement and termination of leave**

Leave ordinarily begins on the day on which the transfer of charge is effected and ends on the day preceding that on which the charge is resumed.

**10. Effect of dismissal, removal or resignation on leave at credit**

- (i). Any claim to leave at the credit of an employee, who is dismissed or removed or compulsorily retired or who resigns from the services of the Authority, shall cease from the date of such dismissal or removal or compulsory retirement or resignation.
- (ii). Where an employee applies for another post outside the Authority and if such application is forwarded through proper channel and the applicant is required to resign his/her post before taking up the new post, such resignation shall not result in lapse of the claim to leave at credit.
- (iii). An employee, who is dismissed or removed from service and is reinstated on appeal or revision, shall be entitled to revival of leave at his/her credit prior to dismissal or removal, as the case may be.
- (iv). An employee, who having retired on compensation or invalid pension or gratuity, is re-employed and allowed to count his/her past-service for pension, shall be entitled to revival of leave at his/her credit at the end of the previous service.

**11. Transfer to foreign service**

If an employee is transferred to foreign service while on leave, he/she ceases, from the date of such transfer, to be on leave and to draw leave salary.

**12. Leave to a probationer**

(i). (a). A probationer shall be entitled to leave if he / she held his/her post substantively otherwise than on probation.

(b). If, for any reason, it is decided to terminate the services of a probationer, any leave which may be granted to him / her shall not extend beyond the date on which the probationary period as already sanctioned or extended expires, or in case it is decided by the Authority competent to appoint him/her, to terminate his/her services from an earlier date, beyond such earlier date.

(ii). A person appointed to a post on probation shall be entitled to leave under these Regulations as a temporary or a permanent employee according as his/her appointment is against a temporary or a permanent post;

provided that where such a person already holds a lien on a permanent post before such appointment, he / she shall be entitled to leave as a permanent employee.

**13. Person re-employed after retirement**

In the case of an employee re-employed after retirement, the provisions of these Regulations shall apply as if he / she has entered the service as an employee for the first time on the date of his/her re-employment and he/she is entitled to leave admissible to a temporary employee.

**14. Leave to an employee who is unlikely to be fit to return to duty**

(A). (i). When the medical authority has reported that there is no reasonable prospect that an employee will ever be fit to return to duty, leave shall not be refused to such employee.

(ii). Leave may be granted, if due, by the Competent Authority on the following conditions:

(a). If the medical authority is unable to say with certainty that the employee will never again be fit for service, leave not exceeding twelve months in all may be granted and such leave shall not be extended without further reference to the medical authority.

(b). If an employee is declared by the medical authority to be completely and permanently incapacitated for further service, leave or an extension of leave may be granted to him/her after the report of the medical authority has been received, provided the amount of leave as debited to the leave account together with any period of duty beyond the date of the report of the medical authority does not exceed ten months.

(B). In the event of an employee being declared by the medical authority to be completely and permanently incapacitated for further service, action as shall be taken as under:

(i). If he/she is on duty, be invalidated from service from the date of relief of his/her duties, which shall be arranged without delay on receipt of the report of the medical authority; if however, he/she is granted leave under Regulation 14 A (i) he / she shall be invalidated from service on the expiry of such leave.

(ii). If the employee is already on leave, he/she shall be invalidated from service on expiry of that leave or extension of leave, if any, granted to him/her under Regulation 14 A(i).

#### 15. **Combination of holidays with leave**

(i). When the day immediately preceding the day on which an employee's leave (other than leave on medical certificate) begins or immediately following the day on which his/her leave expires, is a holiday or one of series of holidays, an employee shall be deemed to have been permitted (except in cases where for administrative reasons permission for prefixing/suffixing holidays to leave is specifically withheld) to leave his/her station at the close of the day before, or return to it on the day following such holiday or series of holidays, provided that-

- (a) his / her transfer or assumption of charge does not involve the handing or taking over of securities or moneys other than a permanent advance ;
- (b) his / her early departure does not entail a correspondingly early transfer from another station of an employee to perform his/her duties; and,
- (c) the day of his/her return does not involve a corresponding delay in the transfer to another station of an employee who was performing his/her duties during his/her absence or in the discharge of a person temporarily appointed to perform the duties of the post.

(ii). In the case of leave on medial certificate-

- (a) when an employee is certified medically unwell to attend office, holiday(s), if any, immediately preceding the day he/she is so certified shall be allowed automatically to be prefixed to leave and the holiday(s) if any, immediately succeeding the day he/she is so certified (including that day) shall be treated as part of the leave; and,
  - (b) when an employee is certified medically fit for joining duty, holiday(s), if any, succeeding the day he/she is so certified (including that day) shall automatically be allowed to be suffixed to the leave, and holiday(s), if any, preceding the day he / she is so certified shall be treated as part of the leave.
- (iii). On condition that departing employee remains responsible for the moneys in his / her charge, the Chairman may, in any particular case, waive the application of Regulation 15(ii)(a).
- (iv). Unless the authority competent to grant leave in any case otherwise directs-
- (a) if holidays are prefixed to leave, the leave and any consequent rearrangement of pay and allowances take effect from the day after the holidays; and ,
  - (b) if holidays are suffixed to leave, the leave is treated as having terminated and any consequent re-arrangement of pay and allowances takes effect from the day on which the leave would have ended if holidays had not been suffixed.
- (v). (a). A compensatory leave granted to an employee in lieu of duty performed by him/her on Sunday or a holiday for a full day may be treated as a holiday and allowed to be pre-fixed or suffixed to regular leave or casual leave.
- (b). Restricted holidays are akin to other closed holidays and as such restricted holiday may also be allowed to be prefixed or suffixed to regular leave or casual leave.

#### **16. Recall to duty before expiry of leave**

In case an employee is recalled to duty before expiry of his/her leave, such recall to duty shall be treated as compulsory in all cases and an employee shall be entitled-

- (i) to be treated as on duty If the leave from which he/she is recalled is in India from the date on which he/she starts for the station to which he/she is ordered ;
- (ii) to draw travelling allowance under the Regulations made in this behalf for the journey and leave salary, until he/she joins his / her

post, at the same rate at which he/she would have drawn it but for recall to duty ; and,

- (iii) to count the time spent on the voyage to India if the leave from which he/she is recalled is out of India, as duty for purposes of calculating leave, and to receive-
  - (a) leave salary, during the voyage to India and for the period from the date of landing in India to the date of joining his/her post, at the same rate at which he/she would have drawn it but for recall to duty;
  - (b) a free passage to India;
  - (c) refund of his / her passage from India if he / she has not completed half the period of his / her leave by the date of leaving for India on recall or three months whichever is shorter; and,
  - (d) travelling allowance, under these Regulations for the time being in force, for travel from the place of landing in India to the place of duty.

#### 17. Return from leave

- (i). An employee on leave shall not return to duty before the expiry of the period of leave granted to him / her unless he/she is permitted to do so by the authority which granted him/her leave.
- (ii). An employee on leave preparatory to retirement shall be precluded from returning to duty, save with the consent of the Chairman.
- (iii). An employee who has taken leave on medical ground shall not return to duty until he/she has produced a medical certificate of fitness from the Authorised Medical Authority as defined in Regulation 2 (c).
- (iv). An employee returning from leave is not entitled, in the absence of specific orders to that effect, to resume as the duties of the post which he / she held before going on leave.

#### 18. Absence after expiry of leave

- (i). Unless the authority competent to grant leave extends the leave, an employee who remains absent after the end of leave is entitled to no leave salary for the period of such absence and that period shall be debited against his/her leave account as though it were half pay leave, to the extent such a leave is due, the period in excess of such leave due being treated as extraordinary leave.

- (ii). Wilful absence from duty after expiry of the leave renders an employee liable to disciplinary action.
- (iii). The period of absence not covered by grant of leave shall be treated as "dies non" for all purposes viz. increment, leave and pension unless the pension sanctioning authority condones it to treat the period as leave without allowances.
- (iv). Period of overstay on leave shall not count for increment.

#### 19. **Earned Leave**

- (i). Earned leave account of every employee shall be credited with earned leave, in advance, in two instalments of 15 days each on the first day of January and July of every calendar year.
- (ii). The maximum ceiling limit for accumulation of earned leave shall be 300 (three hundred) days.
- (iii). The earned leave at the credit of an employee at the close of the previous half-year shall be carried forward to the next half-year, subject to the condition that leave so carried forward plus the credit for the half-year do not exceed the maximum limit of 300 days.
- (iv). If an employee is on leave on the last day of any particular half of a calendar year, he/she shall be entitled to earned leave credited on the first of succeeding half-year provided the authority competent to grant leave has reason to believe that the employee will return to duty on its expiry.
- (v). A period spent by an employee in foreign service shall count as duty for purposes of this Regulation, if the contribution towards, leave salary is paid in respect of the unavailed leave earned during foreign service.
- (vi). A maximum of 240 days' earned leave may be granted to an employee in India. In the case of a Group 'A' & 'B' employee, earned leave may be granted not exceeding 300 days if the entire leave so granted or any portion thereof is spent outside India, Bangladesh, Bhutan, Myanmar, Sri Lanka, Nepal and Pakistan;

provided that where earned leave for a period exceeding 240 days, is granted under this Regulation, the period of such leave spent in India shall not in the aggregate exceed the aforesaid limit.

#### 20. **Calculation of Earned Leave**

- (i). Earned Leave shall be credited to the leave account of an employee at the rate of 2½ days for each completed calendar month of service

which he/she is likely to render in a half-year of the calendar year in which he/she is appointed.

- (ii). (a). The credit for the half-year in which an employee is due to retire or resign from the service shall be afforded only at the rate of  $2\frac{1}{2}$  days per completed calendar month up to the date of retirement or resignation.
- (b). When an employee is removed or dismissed from service or dies while in service, credit of earned leave shall be allowed at the rate of  $2\frac{1}{2}$  days per completed calendar month up to the end of the calendar month preceding the calendar month in which he/she is removed or dismissed from service or dies in service.
- (iii). In case an employee has availed of extraordinary leave and/or some period of absence has been treated as 'dies-non' in a half year, the credit to be afforded to his/her leave account at the commencement of the next half-year shall be reduced by  $1/10$ th of the period of such leave and/or 'dies non' subject to maximum of 15 days.
- (iv). While affording credit of earned leave, fractions of a day shall be rounded off to the nearest day.

## 21. Half Pay Leave

- (i). The half pay leave account of every employee shall be credited with half pay leave in advance, in two instalments of ten days each on the 1st day of January and July of every calendar year.
- (ii). (a). The leave shall be credited to the said leave account at the rate of  $5/3$  days of each completed calendar month of service which he/she is likely to render in the half-year of the calendar year in which he/she is appointed.
- (b). The credit for the half year in which an employee is due to retire or resign from the service shall be allowed at the rate of  $5/3$  days per completed calendar month up to the date of retirement or resignation.
- (c). Where an employee is removed or dismissed from service or dies while in service, credit of half-pay leave shall be allowed at the rate of  $5/3$  days for per completed calendar month preceding the calendar month in which he/she is removed or dismissed from service or dies in service.
- (d). Where the period of absence or suspension of an employee has been treated as 'dies non' in a half-year, the credit to be afforded to his / her half-pay leave account at the commencement of next half-year, shall be reduced by one-

eighteenth of the period of 'dies non' subject to a maximum of ten days. While affording credit of half-pay leave, fraction of a day shall be rounded off to the next day.

- (iii). The leave under this Regulation may be granted on medical certificate or on private affairs;

provided that in the case of an employee not in permanent employment, no half-pay leave shall be granted unless the authority competent to grant leave has reasons to believe that the employee will return to duty on its expiry except in the case of an employee who has been declared completely and permanently incapacitated for further service by the medical authority.

## 22. **Commuted Leave**

- (i). Half the amount of the half pay leave due may be granted as commuted leave, on medical certificate to an employee subject to the condition that the authority competent to grant leave is satisfied, that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry.
- (ii). When commuted leave is granted, twice the amount of such leave shall be debited against the half pay leave due.
- (iii). Half pay leave up to a maximum of 180 days may be allowed to be commuted during the entire service without production of medical certificate where such leave is utilized for an approved course of study certified to be in the Authority's interest by the leave sanctioning authority.
- (iv). Where an employee who has been granted commuted leave resigns from service or at his/her request permitted to retire voluntarily without returning to duty, the commuted leave shall be treated as half pay leave and the difference between the leave salary in respect of commuted leave and half-pay leave shall be recovered; provided that no such recovery shall be made if the retirement is by the reason of ill health incapacitating the employee for further service or in the event of his/her death.
- (v). Commuted leave may be granted at the request of the employee even when earned leave is due to him/her.
- (vi). Commuted leave up to a maximum of 60 days may be allowed without production medical certificate in continuation of maternity leave.
- (vii). Commuted leave up to 60 days together with any other leave due including leave not due may be granted, without production of



medical certificate, to an adoptive mother subject to the condition that –

- (a) the facility will not be available to an adoptive mother already having two living children at the time of adoption; and,
  - (b) the maximum period of leave that can be granted shall be one year or till such time the child is one year old, whichever is earlier.
- (viii). Commuted leave to Group 'A' & 'B' employees can only be granted on production of medical / fitness certificate from an Authorised Medical Authority.

Note Medical certificate issued by AIIMS, New Delhi, PGIM, Chandigarh and JIPMER, Pondicherry shall be acceptable.

### 23. Leave not due

- (i). Leave not due may be granted, except in the case of leave preparatory to retirement, to a permanent employee, limited to a maximum of 360 days during the entire service on medical certificate subject to the following conditions:
  - (a). The authority competent to grant leave is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry.
  - (b). The leave shall be limited to the half-pay leave that he/she is likely to earn thereafter.
  - (c). The leave shall be debited against the half pay leave to be earned subsequently.
- (ii). Leave not due may also be granted to such temporary employees as are suffering from TB, Leprosy, Cancer or Mental illness, for a period not exceeding 360 days during entire service, subject to fulfilment of conditions mentioned in Regulation 23 (1) (a) to (c) and subject to the following further conditions:
  - (a). That the employee has put in a minimum of one year service.
  - (b). That the post from which the employee proceeds on leave is likely to last till his/her return to duty.
  - (c). That the request for grant of such leave is supported by a medical certificate.
- (iii). (a). Where an employee who is granted leave not due resigns from service or at his / her own request is permitted to retire

voluntarily without returning to duty, the leave not due shall be cancelled and his/her resignation or retirement shall take effect from the date on which such leave had commenced, and the leave salary shall be recovered.

- (b). Where an employee who after availing leave not due returns to duty but resigns or retires from service before earning such leave, he/she shall be liable to refund the leave salary to the extent the leave has not been earned subsequently;

provided that no leave salary shall be recovered under clause (a) & (b) above if the retirement is by reasons of ill-health incapacitating the employee for further service or in the event of his/her death; and,

provided further that no leave salary shall be recovered under clause (a) & (b) above if the employee is compulsorily retired prematurely.

- (iv). If an employee is suffering from Tuberculosis, the appropriate Medical Authority for recommending leave will be as follows:
- (a). An Authorized Medical Attendant.
  - (b). The Medical officer in charge of a recognized sanatorium.
  - (c). A Tuberculosis Specialist recognized as such by the State Administrative Medical Officer (SAMO) concerned.
  - (d). A qualified Tuberculosis Specialist or a Civil Surgeon.
- (v). If an employee is suffering from Leprosy, the appropriate Medical Authority for recommending leave will be as follows:
- (a). An Authorized Medical Attendant.
  - (b). The Medical officer in charge of a recognized leprosy institution.
  - (c). A leprosy Specialist recognized as such by the State Administrative Medical Officer concerned.
- (vi). Production of a Medical Certificate shall not be necessary for grant of leave not due in continuation of maternity leave up to a maximum period of one year.
- (vii). Leave not due can be granted without medical certificate to an adoptive mother up to a maximum period of one year.

**24. Extraordinary Leave**

- (A) An employee shall be eligible for extraordinary leave when no other leave is admissible and when other leave is admissible but he/she applies in writing only for it.
- (B) No temporary employee shall at any time be granted extraordinary leave in excess of the limits prescribed below unless the Chairman is satisfied with the special circumstances of the case:
- (i). Three months.
  - (ii). Six months, where an employee has completed one year's continuous service on the date of expiry of leave of the kind due and admissible under these Regulations including three months' extraordinary leave under clause (i) above subject to production of a medical certificate.
  - (iii). Eighteen months in case of an employee who has completed one year's continuous service and who is undergoing treatment for-
    - (a) pulmonary tuberculosis or pleuresy of tubercular origin, in a recognised sanatorium;
    - (b) tuberculosis of any other part of the body under a qualified tuberculosis specialist or a Civil Surgeon or Staff Surgeon;
    - (c) leprosy in a recognised leprosy institution under a Civil Surgeon or Staff Surgeon or a specialist recognised as such by the State Administrative Medical Officer concerned; and,
    - (d). cancer or mental disease in a hospital recognised for such treatment.
  - (iv). Twenty four months, when the leave is required for the purpose of prosecuting studies certified to be in the interest of the Authority, provided the employee concerned has completed three year's continuous service on the date of expiry of leave of the kind due and admissible under these Regulations including three months' extraordinary leave under Regulation 24 (B) (i).
- (C). An employee who is granted extraordinary leave in relaxation of the provision contained in Regulation 24 (B) (iv) shall be required to execute a bond/undertaking to refund to the Authority the actual amount of expenditure incurred by it during such leave plus that incurred by any other agency with interest thereon in the event of his/her not returning to duty on the expiry of such leave or quitting the service before a period of three years, after return to duty. The

bond shall be supported by sureties from two permanent employees of the Government or of the Authority having a status comparable to or higher than that of the employee concerned.

- (D). An employee belonging to a Scheduled Caste or a Scheduled Tribe may, for the purpose of attending the Pre-Examination Training Course at the Centres, notified by the Govt. from time to time, be granted extraordinary leave by the Chairman in relaxation of the provision of Regulation 24 (B).
- (E). Two spells of extraordinary leave, intervened by any other kind of leave, shall be treated as one continuous spell of extraordinary leave for the purpose of Regulation 24 (B).
- (F). The authority competent to grant leave may commute retrospectively periods of absence without leave into extraordinary leave.
- (G). Extraordinary leave of any kind cannot be termed as leave outstanding at the credit of an employee and it cannot run concurrently with the period of notice given by him/her for seeking voluntary retirement.

## 25. **Maternity Leave**

- (i). A female employee with less than two surviving children may be granted maternity leave by the authority competent to grant leave for a period of 90 days from the date of its commencement.
- (ii). A female employee during the maternity leave shall be paid leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on leave.
- (iii). Maternity leave not exceeding 45 days may be granted to a married female employee irrespective of the number of surviving children during her entire service period in case of miscarriage including abortion on production of a medical certificate as laid down in Regulation 22.
- (iv). (a). Maternity leave may be combined with leave of any other kind.  
  
(b). Notwithstanding the requirement of production of medical certificate contained in Regulations 17, 22 and 23, leave of the kind due and admissible including commuted leave for a period not exceeding 60 days and leave not due, upto a maximum of one year may, if applied for, be granted in continuation of maternity leave granted under Regulation 25(i).
- (v). Maternity leave shall not be debited against the leave account.

**26. Leave to a female employee on adoption of a child**

A married female employee on adoption of a child, may be granted leave of any kind due and admissible, (including leave not due and commuted leave not exceeding 60 days without production of medical certificate) for a period upto one year or until attainment of age of one year by the child, whichever is earlier. However, this facility will not be admissible in case she is already having two surviving children at the time of adoption.

**27. Special disability leave for injury intentionally inflicted**

- (i). The Competent Authority may grant special disability leave to an employee (whether permanent or temporary) not exceeding 24 months, who is disabled by injury intentionally inflicted or caused in, or in consequence of his/her official duties.
- (ii). Such leave shall not be granted unless the disability manifested itself within three months of the occurrence to which it is attributed and the person disabled acted with due promptitude in bringing it to the notice provided that the competent authority, if it is satisfied as to the cause of the disability permit leave to be granted even when the disability manifested itself more than three months after the occurrence of its cause.
- (iii). The period of leave granted shall be such as is certified by a Authorised Medical Authority.
- (iv). Special disability leave may be combined with leave of any other kind
- (v). Special disability leave may be granted more than once if the disability is aggravated or reproduced in similar circumstances at later stage, but not more than 24 months of such leave shall be granted in consequence of any one disability.
- (vi). Special disability leave shall be counted as duty in calculating service for pension and shall not, except the leave granted under the provisions of Regulation 27 (vii) (b) be debited against the leave account.
- (vii). Leave salary during such leave shall be regulated as follows:
  - (a). For the first 120 days of such leave, including a period of leave granted under Regulation 27 (v) equal to the leave salary available for period of earned leave.
  - (b). For the remaining period of any such leave, equal to the leave salary payable during half pay leave,

provided that an employee may, at his / her option, be

allowed leave salary as contained in Regulation 27 (vii) (a) for a period not exceeding another 120 days, and the balance period if any, shall be debited to his / her half pay leave account.

**28. Disability leave for accidental injury**

- (i). The provisions of Regulation 27 of these Regulations shall apply also to an employee, whether permanent or temporary who is disabled by injury accidentally caused, or in consequence of a due performance of his/her official duties or in consequence of his/her official position or by illness incurred in the performance of any particular duty, which has the effect of increasing his/her liability to illness or injury beyond the ordinary risk attaching to the post which he / she holds.
- (ii). The grant of special disability leave in such case shall be subject to the following additional conditions:
  - (a). The disability if due to disease, must be certified by an Authorised Medical Authority to be directly due to the performance of the particular duty.
  - (b). The period of absence recommended by an Authorised Medical Authority may be covered in part, by leave under this Regulation and part in by any other kind of leave; but, the amount of special disability leave granted on leave salary equal to that admissible on earned leave shall not exceed 120 days.

**29. Leave preparatory to retirement**

- (i). An employee may be permitted by the authority competent to grant leave to take leave preparatory to retirement to the extent of earned leave due, not exceeding 300 days together with half-pay leave due subject to the condition that such leave extends up to and includes the date of retirement.
- (ii). The leave granted as leave preparatory to retirement shall not include extraordinary leave.
- (iii). (a). If an employee who is on foreign service in or under any Govt. Deptt. or a local authority applies for leave preparatory to retirement, the decision to grant or refuse such a leave shall be taken by the foreign employer with the concurrence of the Authority.
- (b). An employee on foreign service shall also be allowed to encash earned leave at his/her credit on the date of retirement in the manner provided in Regulation 30.

- (iv). When an employee is on foreign service in or under a local body other than the one mentioned in Regulation 29(iii) (a) leave preparatory to retirement shall be admissible to him/her only if he/she quits duty under the foreign employer;

provided that where an employee continues in service under such foreign employer, he/she shall not be eligible for grant of cash payment in lieu of leave under Regulation 30.

**30 Leave/Cash payment in lieu of leave beyond the date of retirement, compulsory retirement or quitting of service**

- (i). No leave shall be granted to an employee beyond the limits specified below:
- (a). The date of his/her retirement.
  - (b). The date of his/her final cessation of duties.
  - (c). The date on which he/she retires by giving notice to the Authority or he/she is retired by the Authority by giving him/her notice or pay and allowances in lieu of such notice, in accordance with the terms and conditions of his/her service
  - (d). The date of his / her resignation from service.
- (ii) (a) Where an employee retires on attaining the normal age prescribed for retirement under the terms and conditions governing his / her service, the authority competent to grant leave shall suo motu issue an order granting cash equivalent of leave salary for earned leave, if any, at his/her credit on the date of retirement, subject to a maximum of 300 (three hundred) days.
- (b). The cash equivalent under clause (a) above shall be calculated as follows and shall be payable in one lump-sum as a one-time settlement. No House Rent Allowance or City Compensatory Allowance shall be payable -

$$\text{Cash equivalent} = \frac{\text{Pay admissible on the date of retirement plus D.A. admissible on that day} \times \text{Number of days of unutilized leave at credit on the date of retirement subject to the limit of 300 days}}{30}$$

30

- (iii). The authority competent to grant leave may withhold the whole or a part of cash equivalent of earned leave in the case of an employee who retires from service on attaining the age of superannuation

while under suspension or while disciplinary or criminal proceedings are pending against him/her, if in the view of such authority there is a possibility of some money becoming recoverable from him/her on conclusion of the proceedings. He / she will become eligible to the amount so withheld after adjustment of Authority's dues, if any.

- (iv). Where the service of an employee is extended in the interest of the Authority beyond the date of his/her retirement, any earned leave due in respect of the extended period plus the earned leave which was at his/her credit on the date of his/her retirement subject to a maximum of 300 days may be granted

- (v). (a). An employee who retires or is retired from service in the manner mentioned in Regulation 30 (i) (c), may be granted, suo motu, by the authority competent to grant leave, cash equivalent to the leave salary in respect of earned and half pay leave at his / her credit subject to a maximum of 300 days provided the period does not exceed the period between that date on which he/she so retires or is retired from service and the normal date of his/her retirement after attaining the prescribed age under the terms and conditions governing his/her service;

provided that if leave salary for the half-pay leave component falls short of pension and other pensionary benefits, cash equivalent to half-pay leave shall not be granted.

- (b). When an employee is compulsorily retired as a measure of penalty under the provisions of the Classification, Control and Appeal Regulations of the Authority, and the disciplinary authority has not imposed any reduction in the amount of his / her pension (including gratuity) the authority competent to grant leave shall suo-motu issue an order granting cash equivalent of leave salary for earned leave, if any, at his/her credit on the date of such retirement, subject to a maximum of 300 days in the manner indicated in Regulation 30 (ii) (b).

- (vi). (a). Where the services of an employee are terminated by notice or by payment of pay and allowances, in lieu of notice, or otherwise in accordance with the terms and conditions of his/her appointment, he / she may be granted, suo-motu, by the authority competent, to grant leave, cash equivalent in respect of earned leave at his / her credit on the date on which he/she ceases to be in service subject to a maximum of 300 days.

- (b). If an employee resigns or quits service, he/she may be granted suo-motu, by authority competent to grant leave, cash equivalent in respect of earned leave at his/her credit on





- (a). If an employee dies while in service, the cash equivalent of his/her leave salary due and admissible but for the death, on the date immediately following the death not exceeding 300 days, shall be paid to his/her family without any reduction on account of pension equivalent to death-cum-retirement-gratuity.
  - (b). In addition to the cash equivalent of leave salary admissible under this Regulation, the family of the deceased employee shall also be entitled to payment of dearness allowance (DA) only as per orders issued in this behalf separately.
- (ii). Cash equivalent of leave salary in case of invalidation from service.
- An employee who is declared by the medical authority to be completely and permanently incapacitated for further service may be granted, suo-motu, by the authority competent to grant leave, cash equivalent to leave salary in respect of leave due and admissible, on the date of his/her invalidation from service, provided that the period of leave for which he/she is granted cash equivalent does not extend beyond the date on which he/she would have retired in the normal course after attaining the age prescribed for retirement under the terms and conditions governing his/her service. The cash equivalent thus payable shall be equal to the leave salary as calculated under Regulation 30 (ii) (b) of these Regulations. Employee not in permanent employment shall not however be granted cash equivalent of leave salary in respect of half-pay leave standing at his / her credit on the date of his/her invalidation from service.
- (iii). Cash equivalent of leave salary in the event of death of an employee while in service or after retirement or after final cessation of duties but before actual receipt of its cash equivalent of leave salary under Regulations 30, 31(i) to (iii) the amount shall be payable as follows:
- (a). To the widow, and if there are more widows than one, to the eldest surviving widow if the deceased was a male employee, or the husband, if the deceased was a female employee.
- [The expression "eldest surviving widow" shall be construed with reference to the seniority according to the date of the marriage of the surviving widows and not with reference to their age".]
- (b). Failing a widow or husband, as the case may be, to the eldest surviving son or adopted son.
  - (c). Failing (a) & (b) above to the eldest surviving unmarried daughter.
  - (d). Failing (a) to (c) above, to the eldest surviving widowed

daughter.

- (e). Failing (a) to (d) above, to the father.
- (f). Failing (a) to (e) above, to the mother.
- (g). Failing (a) to (f) above, to the eldest surviving brother below the age of eighteen years.
- (h). Failing (a) to (g) above, to the eldest surviving unmarried sister.
- (i). Failing (a) to (h) above, to the eldest surviving widowed sister.
- (j). Failing (a) to (i) above, to the eldest surviving married daughter.
- (k). Failing (a) to (j) above, to the eldest child of the eldest pre-deceased son.

### 32. Leave Salary

- (i). An employee who proceeds on earned leave is entitled to leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on earned leave.
- (ii). An employee on half pay leave or leave not due is entitled to leave salary equal to half the amount specified in the Regulations.
- (iii). An employee on commuted leave is entitled to leave salary equal to the amount admissible under the Regulations.
- (iv). An employee on extraordinary leave is not entitled to any leave salary.
- (v). If an employee retires or resigns from the service and the leave already availed by him/her exceeds the leave at his/her credit necessary recoveries shall be effected.
- (vi). When the quantum of earned leave already availed of by an employee, who is dismissed or removed from service or who dies while in service, is in excess of leave at his/her credit, the over payment of leave salary shall be recovered in such cases except in a death case.

### 33. Mode of payment of Leave Salary

The leave salary payable under these Regulations shall be drawn in rupees in India.

### 34. Advance of leave salary

An employee proceeding on leave for a period not less than a month (30

days) may be allowed an advance in lieu of leave salary upto one month's pay and allowances admissible on the leave salary subject to deductions on account of Income Tax, Provident Fund, House Rent, Recovery of Advances, etc.

### 35. Eligibility to leave of contract employees

(A). Persons appointed on contract basis in various posts in the Authority shall be entitled to leave as follows:

- (i). Earned leave as admissible to an employee.
- (ii). Half-pay leave/commuted leave as admissible to a temporary employee.
- (iii). Extraordinary leave -
  - (a) in the case of a contract appointments for one year or less, no extraordinary leave shall be granted;
  - (b) in the case of a contract appointment for more than one year but not more than 5 years, extraordinary leave as admissible to a temporary employee shall be granted subject to the condition that the total extraordinary leave sanctioned during the entire contract period shall not exceed 90 days;
  - (c) when the contract appointment is for more than 5 years extraordinary leave as admissible to a temporary employee may be granted; and,
  - (d) when the contract appointment is for an indefinite period, the employee will be entitled to extraordinary leave as admissible to a permanent employee.

(B). Encashment of leave: The person appointed on a contract basis will, suo-motu, be allowed encashment of earned leave at credit on the date of termination of contract subject to ceilings as follows :

Period of contract appointment	Maximum earned leave for which encashment will be allowed at the time of termination of contract
2 years or less	No encashment
More than 2 years upto 5 years	50 days
More than 5 years upto 10 years	100 days
More than 10 years upto 15 years	150 days
More than 15 years upto 20 years	200 days

More than 20 years upto 25 years	250 days
More than 25 years -	300 days

The encashment of earned leave will, however, be subject to the condition that total earned leave for which encashment will be allowed together with the earned leave or full-pay leave for which encashment had been allowed in previous appointments, if any, under the Govt. or Autonomous Body or Bodies or Public Sector Undertaking (s) shall not exceed 300 days.

### 36. Casual leave

An employee shall be eligible for casual leave as are admissible to Govt. servants during a calendar year subject to the following :

- (i). Casual leave can be combined with special casual leave but not with any other kind of leave.
- (ii). Casual leave cannot be combined with joining time.
- (iii). Sundays and Holidays falling during the period of casual leave are not counted as part of casual leave.
- (iv). Sundays/public holidays/restricted holidays/weekly offs can be prefixed/suffixed to casual leave.
- (v). Casual leave can be taken while on tour, but no daily allowance will be admissible for the period.
- (vi). Casual leave can be taken for half-day also.
- (vii). LTC can be availed during casual leave.
- (viii). Officials joining during the middle of a year may avail casual leave proportionately.
- (ix). Casual leave cannot be carried forward to the next calendar year. Unutilised casual leave shall lapse at the end of a calendar year.

### 37. Holidays

- (i). An employee shall be eligible to observe the National Holidays/Occasional Holidays/Restricted Holidays and other holidays announced by the Govt. during a calendar year for its employees and such other holidays as may be determined by the Authority.
- (ii). An employee put on duty on the Holidays mentioned in sub-clause

- (i) above except on National Holidays may be paid over time allowance according to the usual rates.
- (iii). An employee put on duty on National Holidays may be paid OTA at double the rate of usual rates admissible.
- (iv). Restricted Holidays may be availed by an employee only with advance permission in writing.

### 38. Forms

The following requisite 'forms' prescribed and annexed to these Regulations, as amended from time to time, will be applicable to these Regulations:

SI No.	Description	Category
(1).	Application for leave and extension of leave	Form – A
(2).	Form of Leave Accounts (Earned Leave, Half-Pay Leave, MC including commuted leave and Leave not due).	Form – B
(3).	Medical Certificate for Officers equivalent to Gazetted Officers Recommendation for leave or extension of leave or Commutation of leave.	Form – C
(4).	Medical Certificate for leave or extension of leave or commutation of leave.	Form – D
(5).	Medical Certificate of Fitness to Return to duty.	Form – E
(6).	Bond for temporary employee granted extraordinary leave.	Form – F

### 39. Residual matters

Matters with respect to which no specific provisions have been made under these Regulations, shall be regulated under the corresponding provisions of the Govt. Rules / Regulations applicable to Govt. servants.

### 40. Interpretation

Where any doubt arises as to the interpretation of these Regulations, it shall be referred to the Authority whose decision thereon shall be final and binding.

**41. Power to relax**

Where the Authority is satisfied that the operation of any of these Regulations causes undue hardship in any particular case may, for reasons to be recorded in writing, dispense with or relax the requirements of that regulation to such an extent and subject to such exceptions, and conditions as it may consider necessary for dealing with the case in a just and equitable manner.

**42. Repeal and Saving**

- (i). On the commencement of these Regulations, every rule, regulation or order, including instructions in force immediately before such commencement shall, in so far as it provides for any of the matters contained in these Regulations, cease to operate.
- (ii). Notwithstanding such cessation of operation, anything done or any action taken or any leave earned by, or granted to, or accrued to the credit of an employee, under the rules, regulations and orders so repealed, shall be deemed to have been done, taken, earned, granted or accrued under the corresponding provisions of these Regulations.

S. SATHYAM, Chairman

[No. ADVT-III/TV/143/2000-Exty.]

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS**  
**FORM – A,**

**APPLICATION FOR LEAVE OR FOR EXTENSION OF LEAVE**

1. Name of applicant.
2. Post held.
3. Section / Division / Name of Officer with whom attached.
4. Pay.
5. House rent and other compensatory allowances drawn in the present post.
6. Nature and period of leave applied for and date from which required.
7. Sundays and holidays, if any, proposed to be prefixed / suffixed to leave.
8. Grounds on which leave is applied for.
9. Date of return from last leave, and the nature and period of that leave.
10. I propose / do not propose to avail myself of leave travel concession for the block years ..... during the ensuing leave.
11. Address during leave period.

Signature of Applicant  
(with date)

12. Remarks and / or recommendation of the Controlling Authority,

Signature (with date)  
Designation

**CERTIFICATE REGARDING ADMISSIBILITY OF LEAVE**

13. Certified that ..... (nature of leave) for .....  
(period) from ..... to ..... is admissible under Regulation .... of the TAMP  
(Leave) Regulations 2001

Signature (with date)  
Designation

- \*14. Orders of the authority competent to grant leave

Signature (with date)  
Designation

-----  
 \* If the applicant is drawing any compensatory allowance, it should also be indicated in the orders that on the expiry of leave, the employee is likely to return to the same post or to another post carrying similar allowance.



**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS**  
**FORM - B.**

**FORM OF LEAVE ACCOUNT**

Name of the employee ..... Date of Birth.....  
Date of commencement of continuous service .....  
Date of appointment / Permanent employment ..... Date of retirement / resignation .....

Particulars of service in the half-year of a calendar year		EARNED LEAVE									HALF-PAY LEAVE					LEAVE			
From	To	Completed months of beginning of half-year	E.L. credited at the beginning of half year	No of days of E.O.L. (Col. 36) availed of during the previous calendar half-year	E.L. to be deducted (1/10 th of the period in Col. 5)	Total E.L. at credit in days (Col. 4 + 11 - 6)	Leave Taken			Balance of E.L. on return from leave (Col. 7 - 10)	Completed months of service in the half-year of a calendar year	H.P.L. credited at the beginning Of the half-year	No. of days treated as "dies non" during the previous half-year.	H.P.L. at credit in days (1/18 th of the period in Col. 14)	Total H.P.L. at credit in days (Col. 35 + 13 - 15)	Against earnings on half-pay			
							From	To	No of days							From	To	No. of days	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	

## (On Private Affairs and M.C. including commuted leave and leave not due)

TAKEN						L. N. D. limited to 360 days in entire service										
Commuted leave on medical certificate on full pay			Commuted leave W/O M.C. for studies certified to be in public interest limited to 180 days (H.P.L. converted into 90 days commuted leave in entire service)			Commuted leave converted into half-pay leave (Twice of Col. 22 & 25)	On medical certificate			Otherwise than On M.C.			Total of leave not due (Col. 29 + 32)	Total half-pay leave taken (Col. 19 + 26 + 33)	Balance of half-pay leave on return from leave (Col. 16 - 34)	Other kinds of leave taken
							From	To	No days	From	To	No of days				
From	To	No of days	From	To	Nos. of days		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
20	21	22	23	24	25	26										

Note 1 --- The Earned Leave due should be expressed in days.

Note 2 --- When a TAMP employee is appointed during the course of a half-year of a particular calendar year, earned leave should be credited at the rate of  $2\frac{1}{2}$  days for each completed calendar month and the fraction of a day will be rounded to the nearest day.

Note 3 --- Period of extraordinary leave should be noted in red ink.

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS**  
**FORM - C.**

**MEDICAL CERTIFICATE FOR OFFICER EQUIVALENT TO GAZETTED  
OFFICERS RECOMMENDED LEAVE OR EXTENSION OF LEAVE OR  
COMMUTATION OF LEAVE**

Signature of the                      employee .....

I, ..... after careful personal examination of the case hereby  
certify that Shri / Shrimati / Kumari ..... whose signature is given above, is  
suffering from ..... and I consider that a period of absence from duty of .....  
with effect from ..... is absolutely necessary for the restoration of his / her health.

Civil Surgeon / Staff Surgeon/  
Authorised Medical Attendant

Dated ..... Dispensary

NOTE 1. --- This form should be adhered to as closely as possible and should be  
filled in after the signature of the ..... employee has been taken. The certifying officer is  
not at liberty to certify that the ..... employee ..... requires a change from or to a particular  
locality or that he is not fit to proceed to a particular locality. Such certificates should only  
be given at the explicit desire of the administrative authority concerned to whom it is open to  
decide, when an application on such grounds has been made to him, whether the applicant  
should go before a Civil Surgeon / Staff Surgeon Authorised Medical Attendant to decide the  
question of his / her fitness for service.

NOTE 2. --- No recommendation contained in this certificate shall be evidence of a  
claim to any leave not admissible to the ..... employee.

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS**  
**FORM – D.**

**MEDICAL CERTIFICATE FOR LEAVE OR EXTENSION OF LEAVE OR  
COMMUTATION OF LEAVE**

Signature of the                      employee .....

I, ..... after careful personal examination of the case hereby certify that Shri / Shrimati / Kumari ..... whose signature is given above, is suffering from ..... and I consider that a period of absence from duty of ..... with effect from ..... is absolutely necessary for the restoration of his / her health.

Authorised Medical Attendant  
.....Hospital / Dispensary or  
other Registered Medical Practitioner

Dated .....

NOTE 1. --- The nature and probable duration of the illness should be specified.

NOTE 2. --- This Form should be adhered to as closely as possible and should be filled in after the signature of the ..... employee has been taken. The certifying officer is not at liberty to certify that the ..... employee requires a change from or to a particular locality, or that he is not fit to proceed to a particular locality. Such certificates should only be given at the explicit desire of the administrative authority concerned, to whom it is open to decide, when an application on such grounds has been made to him, whether the applicant should go before a Civil Surgeon or Staff Surgeon to decide the question of his / her fitness for service.

NOTE 3.--- Should a second medical opinion be required, the authority competent to grant leave should arrange for the second medical examination to be made at the earliest possible date by a medical officer not below the rank of a Civil Surgeon or Staff Surgeon, who shall express an opinion both as regards the facts of illness and as regards the necessity for the amount of leave recommended and for this purpose he may either require the employee to appear before himself or before a medical officer nominated by himself.

NOTE --- No recommendation contained in this certificate shall be evidence of a claim to any leave not admissible to the ..... employee

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS**  
**FORM – E.**

**MEDICAL CERTIFICATE OF FITNESS  
TO RETURN TO DUTY**

Signature of the ..... employee .....  
We, the members of the Medical Board

I, ..... Civil Surgeon / Staff Surgeon,  
Authrised Medical Attendant ..... of .....  
Registered Medical Practitioner

do hereby certify that we / I have carefully examined Shri / Shrimati / Kumari .....  
 whose signature is given above, and find that he / she recovered from his / her illness and is  
 now fit to resume duties in the Authority.

We / I also certify that before arriving at this decision, we / I have examined the  
 original medical certificates (s) and statement(s) of the case (or certified copies thereof) on  
 which leave was granted or extended and have taken these into consideration in arriving at  
 our / my decision.

Members of the Medical Board

(1).....  
 (2).....  
 (3).....

Civil Surgeon / Staff Surgeon,  
 Authorised Medical Attendant,  
 Registered Medical Practioner

Dated .....

NOTE. ---- The original medical certificate(s) and statement(s) of the case on  
 which the leave was originally granted or extended shall be produced before the authority  
 required to issue the above certificate. For this purpose, the original certificate(s) and  
 statement(s) of the case should be prepared in duplíc one copy being retained by the  
 employee concerned.

**TARIFF AUTHORITY FOR MAJOR PORTS**  
**FORM-F.**

**BOND FOR TEMPORARY EMPLOYEE  
GRANTED EXTRAORDINARY LEAVE IN  
RELAXATION OF REGULATION 24 (C).**

KNOW ALL MEN BY THESE PRESENTS THAT WE ..... residents of ..... at present employed as ..... In the Tariff Authority for Major Ports (hereinafter called "the Obligor") and Shri / Shrimati / Kumari ..... son / daughter of ..... of ..... (hereinafter called "the sureties"), do hereby jointly and severally bind ourselves and our respective heirs, executors and administrators, to pay to the Chairman, ....., his successors and assigns (hereinafter called the "Authority") on demand the sum of Rs. .... (Rupees ..... ) together with interest thereon from the date of demand at Government rates for the time being in force on Government loans or, if the payment is made in a country other than India, the equivalent of the said amount in the currency of that country converted at the official rate of exchange between that country and India AND TOGETHER with all costs between the attorney and client and all charges and expenses that shall or may have been incurred by the Authority.

WHEREAS the Authority has at the request of the above bounden Shri / Shrimati / Kumari ..... employed as a ....., granted him / her regular leave, followed by extraordinary leave without pay and allowances, for a period of ..... months ..... days with effect from ..... in order to enable him / her to study at .....

AND WHEREAS the Authority has appointed / will have to appoint a substitute to perform the duties of ..... during the period of absence of ..... Shri / Shrimati / Kumari ..... on extraordinary leave.

AND WHEREAS for the better protection of the Authority, the obligor has agreed to execute this bond with two sureties with such condition as hereunder written

AND WHEREAS the said sureties have agreed to execute this bond as sureties on behalf of the bounden, .....

NOW THE CONDITION OF THE ABOVE WRITTEN OBLIGATION IS THAT in the event of the above bounden, Shri / Shrimati / Kumari ..... failing to rejoin on the expiry of the period of extraordinary leave, the post originally held by him/her and serve the Authority after rejoining for such period not exceeding a period of ..... years as the Authority may require or refusing to serve the Authority in any other capacity as may be required by the Authority on a salary to which he / she would be entitled under the rules, the said Shri / Shrimati / Kumari ..... or his / her executors and administrators shall forthwith pay to the Authority on demand the said sum of Rs. .... together with interest thereon from the date of demand at Government rates for the time being in force on Government loans.

AND upon the obligor Shri / Shrimati / Kumari ..... and or Shri / Shrimati / Kumari ..... and, or Shri Shrimati / Kumari ..... the sureties aforesaid making such payment the above written obligation shall be void and of effect, otherwise it shall be and remain in force and virtue :

PROVIDED ALWAYS that the liability of the sureties hereunder shall not be impaired or discharged by reason of time being granted or by any forbearance, act or omission of the Authority or any person authorised by them (whether with or without the consent or knowledge of the sureties) nor shall it be necessary for the Authority to sue the obligor before suing the sureties Shri / Shrimati / Kumari ..... and Shri / Shrimati / Kumari ..... or any of them for amounts due hereunder.

The bond shall in all respects be governed by the laws of India for the time being in force and rights and liabilities hereunder shall be accordingly determined by the appropriate Courts in India.

The Tariff Authority for Major Ports have agreed to bear the stamp duty payable on this bond.

Signed and dated this ..... day of ..... two thousand •

Signed and delivered by the obligor above named Shri / Shrimati / Kumari .....	Signed and delivered by the surety above named Shri / Shrimati / Kumari .....
--	---

In the presence of .....	In the presence of .....
--------------------------	--------------------------

Witness : 1.....	Witness : 1.....
2.....	2.....

Signed and delivered by the surety above  
named Shri / Shrimati / Kumari  
.....

In the presence of .....

Witness : 1.....

2.....

ACCEPTED  
For and on behalf of the  
Tariff Authority for Major Ports

